

تقرير

لجنة التعليم
والشؤون الثقافية والاجتماعية

حول

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

رئيس اللجنة
عبد الرحمان الدريسي

مقررة اللجنة
هند الغزالي

الأمانـــــة العامـــــة
مديرية التشريع والمراقبة
قسـم اللجـان
مصلحة لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية

الـولاية التشريعية 2021 -2027
السنة التشريعية : 2024 - 2025
= دورة أكتوبر 2024 =

الفهرس

ورقـــة تقنيـــة

- **رئيس اللجنة :** السيد المستشار عبد الرحمان الدريسي
- **مقررة اللجنة :** السيدة المستشارة هند الغزالي
- **الطاقم الإداري الذي قام بإعداد هذا التقرير:**
  - السيد محمد عزوز: **رئيس مصلحة اللجنة**

- يمينة التوابي - سمير بوخريس - عائشتو أدخيل - عادل أزيرار
-امبيركو نعمة صباح - نبيـــه الوسطـي - وسيلة المسكيني

- **تاريخ إحالة المشروع القانون على اللجنة :** **الاثنين** 30 **دجنبر** 2024
- **تاريخ المصادقة على المشروع القانون باللجنة :** **الجمعة** 31 **يناير** 2025
- **عدد اجتماعات اللجنة :** 5
- **عدد ساعات اجتماعات اللجنة :** 50 ساعة و35 دقيقة
- **نتيجة التصويت على مشروع قانون رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب :**
  - **الموافقون : 10**
  - **المعارضون : 5**
  - **الممتنعون : لا أحد**

تقديـــــــم عـــــام

باسم الله الرحمان الرحيم

السيد الرئيس المحترم،

السيدات والسادة الوزراء المحترمون،

السيدات والسادة المستشارون المحترمون،

يشرفني أن أعرض على أنظار مجلسنا الموقر نص التقرير الذي أعدته لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية حول مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب (كما وافق عليه مجلس النواب في 24 دجنبر 2024).

في البداية، أتقدم باسمي الخاص، ونيابة عن كافة السيدات والسادة المستشارين أعضاء اللجنة بخالص الشكر والتقدير للسيد يونس السكوري وبحسو، وزير الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات، على عرضه القيم والشامل، وعلى ما قدمه من شروحات وتوضيحات أغنت النقاش والحوار الذي عرفه مشروع هذا القانون التنظيمي، كما لا يفوتني أيضا أن أتقدم بأحر عبارات الشكر والتقدير إلى السيد عبد الرحمان الدريسي، رئيس اللجنة، على حسن إدارته وتسييره لأشغال اللجنة، الشيء الذي ساهم في خلق حوار مسؤول وهادف بين المؤسسة التشريعية والحكومة، مما مكن من تغليب كفة الروح الوطنية الصادقة والمصلحة العامة لبلادنا.

وتجدر الإشارة إلى أن اللجنة قد تدارست مشروع القانون التنظيمي خلال خمس جلسات مطولة، استغرقت في مجموعها ما يناهز 50 ساعة و35 دقيقة من العمل.

ونظرا لأهمية مقتضيات مشروع القانون التنظيمي، فإن الجلسات المخصصة لمناقشته، قد شهدت حضورا مكثفا ومتميزا لأعضاء اللجنة، ولأعضاء المجلس بصفة عامة، لا سيما الممثلين منهم للمأجورين وللمشغلين وباقي الأعضاء، غير أن الجلسة الأولى المنعقدة بتاريخ 6 يناير 2025، قد عرفت تسجيل عدة نقاط نظام، انصبت معظمها حول مجموعة من الملاحظات والاستفسارات والتساؤلات المرتبطة بهذا الموضوع.

وفي هذا الشأن، أكدت عدة نقط نظام، خاصة تلك الصادرة عن ممثلي المأجورين، أن حضورهم في إطار هذه الجلسة إنما يعبر عن الالتزام ببرنامج اللجنة، وعن حسن النية لدى مكوناتها، وعن الإلتزام الذي تم خلال عملية التشاور، إيمانا بأن التفاوض الحقيقي يفضي إلى توافق، في انتظار تقديم إجابات حول المذكرة التي تم التقدم بها من طرف المركزيات النقابية، والتي سلمت إلى السيد الوزير، الشيء الذي أدى إلى المطالبة بضرورة فتح حوار جاد ومسؤول بشأن مشروع هذا القانون التنظيمي، حيث تم اعتبار أن صيغته الحالية، لا تلبي الطموحات المتوخاة منه من طرف فئة عريضة من الشعب المغربي.

وفي هذا الصدد، تم التأكيد على ضرورة إرجاع مشروع القانون التنظيمي بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب إلى مؤسسة الحوار الاجتماعي قصد فتح الحوار بشأنه، بغرض تعديل الصيغة الحالية بما يتماشى مع روح الدستور ويعزز ممارسة حق الإضراب وفق نص وروح الدستور.

وهكذا، تمت الدعوة إلى رفع الجلسة إلى جلسة لاحقة بغية توحيد الرؤى بخصوصه، باعتبار أن هذا النص القانوني لا يزال يتمسك ببنيته التحكمية والتراجعية، بما فيها مسألة تعريف الإضراب، وكذا تحديد الجهة الداعية إلى تنظيمه، بالإضافة إلى الإجراء المتعلق بسريان فعل الإضراب.

وفيما يتعلق بالتدخلات التي جاءت على لسان بعض مكونات المجلس الممثلة للأغلبية، فقد اعتبرت أن بلادنا تعيش اليوم مرحلة تاريخية دقيقة وحاسمة مرتبطة بتشجيع وتهيئة مناخ الاستثمار، وأن الحكومة الحالية قامت بإصلاح عدة اختلالات كانت موجودة في إطار النص القانوني الذي أحيل على مجلس النواب منذ سنة 2016، كما أنها عبرت عن انفتاحها على كل الاقتراحات التي من شأنها تحسين وتجويد هذا القانون التنظيمي وتنقيح مضامينه وفق مقاربة متوازنة ومتفق بشأنها في إطار اللجنة.

وقد تمت الاستجابة لطلبات رفع الجلسة للتشاور بين السيد الوزير والسادة رؤساء الفرق البرلمانية وممثلي المجموعات، وخلصت المشاورات المذكورة إلى الاتفاق على مباشرة السيد الوزير لجولة أخرى من الحوار مع الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين.

أيها السيدات والسادة،

واصلت اللجنة أشغالها في إطار الجلسة الثانية المنعقدة بتاريخ 9 يناير 2025 والتي خصصت للاستماع إلى العرض الذي قدمه السيد الوزير، حيث بسط بكل إسهاب مضامين مشروع هذا القانون التنظيمي.

وفي مستهل عرضه، أوضح السيد الوزير أن مشروع القانون التنظيمي، بالصيغة المعروضة على اللجنة، يعد بمثابة نسخة مؤقتة قابلة للتعديل

وليست نهائية، وأن ما تم التوصل إليه من تعديلات بمجلس النواب تعتبر مهمة وقابلة للتنقيح والتغيير، وبالتالي فإنه يجب الأخذ بعين الاعتبار بأن الحكومة لم تقدم بعد المشروع النهائي الذي تريده وترتضيه للطبقة الشغيلة، بل هي نسخة من أجل التقيد بالمسطرة التشريعية، في انتظار التوصل إلى الصيغة النهائية في نهاية المسطرة التشريعية، كما أن المذكرات المقدمة من طرف المركزيات النقابية تعتبر في صلب العملية التفاوضية التي تريد الحكومة القيام بها، مجددا الالتزام التام للتجاوب الايجابي مع عدد كبير منها، إن لم يكن مجملها، والتي يجب النظر في كيفية ضمها في إطار مشروع هذا القانون التنظيمي.

وأفاد السيد الوزير أن مشروع هذا القانون التنظيمي تم إيداعه بناء على منطوق الفصل 86 من الدستور، وكذا تفعيلا لفحوى الخطاب الملكي السامي لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله، بمناسبة افتتاح الدورة الأولى من السنة التشريعية 2015-2016، حيث اعتبر القانون التنظيمي المتعلق بممارسة حق الإضراب من مشاريع النصوص القانونية الشديدة الأهمية والحساسية، ومن القضايا الوطنية الكبرى التي تتطلب تغليب روح التوافق الايجابي والابتعاد عن المزايدات السياسية، كما ينبغي لبلورة هذا القانون التنظيمي إجراء مشاورات موسعة والتحلي بروح التوافق البناء بشأنها بما يضمن حقوق الفئة العاملة ومصالح أرباب العمل ومصلحة الوطن بشكل عام.

وكشف السيد الوزير الدواعي والمبررات الستة لهذا القانون التنظيمي والتي يمكن الإشارة إليها فيما يلي:

- ✓ تنزيل أحكام الفصل **29** من الدستور من خلال تقنين شروط وكيفيات ممارسة حق الاضراب، ومن ثم فإن المسار الذي تنهجه الحكومة ينصب في اتجاه تيسير ممارسته.

- ✓ ضمان ممارسة الحق في الاضراب وإقرار حرية العمل وحماية حقوق المواطنين، بحيث تعتبر من الأولويات الثلاث التي جاءت في الخطاب الملكي السامي.
- ✓ ضمان الانسجام بين التشريع الوطني والمواثيق والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثمين الرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري، مع مراعاة اتفاقية 1987 التي تحث على الحريات النقابية، وإن لم يصادق عليها المغرب، لكونها اتفاقية أساسية، إضافة إلى أن ممارسة حق الاضراب كان من الديناميات المرتبطة بالإضراب السياسي للمطالبة بالاستقلال والذي أصبح ممكنا بموجب هذا القانون.
- ✓ المساهمة في تحسين مؤشرات مناخ الأعمال وتقوية جاذبية بلادنا في مجال الاستثمار وخلق الثروة، وهو ما لا يمكن أن يكون على حساب المضربين أو الطبقة الشغيلة من جهة ولا على حساب أرباب العمل من جهة أخرى.
- ✓ المساهمة في استتباب الأمن والسلم الاجتماعي عبر تغليب منطق الحوار ونبذ ثقافة التصادم، وذلك عبر خلق جسور التفاوض المستحبة لتقليص الأضرار المحتملة من الاضراب.
- ✓ المساهمة في تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق التوفيق بين الحقوق والواجبات، وهي مسألة أساسية ومهمة، كما أن الإضراب وسيلة متاحة في حالة هضم حقوق العمال.

السيد الرئيس المحترم،

السيدات والسادة الوزراء المحترمون،

السيدات والسادة المستشارون المحترمون،

بعد الاستماع إلى العرض الذي تقدم به السيد الوزير أمام اللجنة خلال جلستها المنعقدة يوم الخميس 9 يناير 2025، واصلت اللجنة دراستها لمشروع القانون التنظيمي في إطار المناقشة العامة، خلال الجلسة المنعقدة يوم الخميس 16 يناير 2025، حيث أوضح مجموعة من ممثلي الفرق البرلمانية، في هذا الإطار، أن الحكومة توجد لديها رغبة وشجاعة سياسية غير مسبوقة، وجرأة لمناقشة ودراسة مشروع القانون التنظيمي المتعلق بالإضراب، خاصة بعد مرور أكثر من 62 سنة على التنصيص عليه لأول مرة في دستور 1962، رغم راهنيته وأهميته.

وتمت الإشارة إلى أهمية الالتزام التام والمبدئي والوفاء بكل ما تعهدت به الحكومة مع مختلف الفرقاء الاجتماعيين والاقتصاديين، دون هدر الزمن التشريعي والحكومي الذي تضيع معهما مصالح المواطنين، ويساهم في عرقلة المسار الإصلاحي الذي تبنته بلادنا كخيار وطني ديمقراطي لا رجعة فيه.

وهكذا، تم تسجيل أن مشروع هذا القانون التنظيمي يضمن حق تنظيم الإضراب وفق نهج يصون الحقوق المكتسبة، ويعزز تراكمات ومكاسب الحركة النقابية على المستويين الوطني والدولي، كما أنه يضمن حكامة ممارسة الحق في الإضراب ويؤطره، ويقطع مع العمل النقابي غير المهيكل، ومع السلوكات غير المنضبطة لقواعد واضحة وصريحة، والدفع نحو الانخراط في العمل المؤسساتي المضبوط قانونيا، يحترم فيه كل طرف تعاقداته، مبرزين في هذا الصدد أهمية نجاح الحوار الاجتماعي ومأسسته، والذي مكّن من خلق إطار قائم على الثقة المتبادلة بين الحكومة من جهة وبين الشركاء الاجتماعيين من جهة أخرى.

كما تم التطرق إلى بعض المكتسبات التي تحققت لفائدة الطبقة الشغيلة، ومنها على الخصوص توسيع دائرة الجهات الداعية إلى الإضراب بدل التضييق عليها، بحيث أن الأمر لم يعد يقتصر فقط على النقابات الأكثر تمثيلية، بل شمل جميع النقابات المتواجدة في القطاعات المعنية، سواء كان ذلك بالقطاع العام أو الخاص.

وتم اعتبار أن حذف جميع المقتضيات الجنائية التي كانت تتخذ في حق المطالبين بالإضراب يعد أيضا من أبرز وأهم المكتسبات التي جاء بها هذا المشروع، الذي يعد خطوة جريئة وغير مسبوقة في تشريعاتنا الوطنية، بالإضافة إلى تقليص المدة الزمنية المحددة كأجل لتبليغ المشغل بممارسة حق الإضراب.

ولوحظ من خلال قراءة هذه الوثيقة هاجس التوازن الذي يحكمها، بين الحق في الإضراب والحق في العمل في الوقت نفسه، ومن جهة ثانية، الحفاظ على الحد الأدنى من خدمات المقاولات والمؤسسات في حالة ممارسة الإضراب، الشيء الذي يطمئن ويشجع المستثمرين الراغبين في الاستثمار بالبلاد، والحفاظ على الحقوق الكاملة للطبقة العاملة في ممارسة حق الإضراب.

وفي هذا الصدد، أشارت بعض التدخلات إلى أن مشروع القانون التنظيمي نص على التدابير والضمانات اللازمة من أجل تأمين استمرار المرافق العمومية الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية.

وبالمقابل، تباينت آراء مكونات المجلس الممثلة للمأجورين، بين من اعتبر أن أي محاولة لفرملة النقاش أو تعطيله ونقله إلى فضاءات أخرى أيا كانت، يعد اعتداء صريحا على الدستور الذي منح لمجلس المستشارين عدة اختصاصات دستورية، حيث تم التأكيد على أن منهجية دراسة مشاريع ومقترحات القوانين

ليست بحاجة إلى اجتهادات، ما دام أن دستور المملكة والنظام الداخلي لمجلس المستشارين قد حدّدها ووضحها بشكل دقيق.

وفي هذا الإطار، تم التذكير أن الشعب المغربي كافح طويلا من أجل إقامة دولة المؤسسات، وأن الدستور المغربي بوأ البرلمان مكانة بارزة في مناقشة القوانين وممارسة حق تعديلها، لذا فليس من المنطق تعطيل النقاش حول هذا المشروع أو العمل على حرمان المؤسسة التشريعية من مناقشة مشروع قانون تنظيمي يعد جزءا من الدستور وامتدادا له، لا سيما أن هذا الأخير خص مشاريع القوانين التنظيمية بمسطرة خاصة ونص على وجوب إحالتها على المحكمة الدستورية للبت في مطابقتها للدستور.

وهناك من ممثلي المأجورين من اعتبر أن هذه اللحظة السياسية والدستورية والحقوقية والنقابية والاجتماعية طال انتظارها كثيرا، ولم يكن من السهل والهين الوصول إليها لولا تظافر الجهود والإرادات الصادقة التي أدركت بوعي عميق أهمية اللحظة التاريخية الراهنة، وقررت ألا تهدر فرصة إخراج هذا النص القانوني الذي نص عليه دستور 2011 على غرار باقي الدساتير السابقة.

وهكذا، فبلادنا إزاء لحظة تاريخية بكل ما يحمله التاريخ من عمق ودروس وعبر، مع استحضار الذاكرة الوطنية وكفاح الشعب المغربي وقواه الوطنية، دفاعا عن الحرية والكرامة والمساواة والعدالة الاجتماعية، مبرزا بأن الإضرابات شكلت في تاريخ بلادنا لحظة انفجار الطلب المجتمعي على الحقوق والحريات، والمطالبة بالديمقراطية والتحرر مسلكا نضاليا للبحث عن المواطنة.

وأضاف نفس المتدخل بأن ممارسة هذا الحق ارتبطت بلحظات قوية سميت في الكتابات الأكاديمية وفي وثائق الإنصاف والمصالحة، بالانتفاضات الحضارية الكبرى التي بصمت تاريخ المغرب المستقل، وأفاد أن الإضراب كان عنوان

حيوية القوى الديمقراطية واستعدادها للتضحية، كما كان أيضا دليلا قاطعا على انخراط الطبقة الشغيلة في معارك الديمقراطية والحرية والتوزيع العادل للثروة، وقوفا ضد الجشع والاستغلال وهضم الحقوق.

وذكر أنه بفضل الحوار الاجتماعي المأسس في السنوات الأخيرة، تمت مباشرة المشاورات اللازمة لوضع مشروع القانون التنظيمي في مسار المداولة البرلمانية بعد إعادة صياغة شاملة له في مجلس النواب، مما يعتبر رسالة واضحة على أن الدفاع عن حق ممارسة الإضراب قناعة جماعية لا يمكن احتكارها لصالح فئة معينة.

وأكد ممثل آخر للمأجورين بالمجلس على الإلتزام بمخرجات الحوار الاجتماعي، داعيا جميع الأطراف النقابية إلى تقاسم هذا الإلتزام، كما تمت الدعوة إلى ضرورة مناقشة باقي المشاريع التي تضمنها الحوار الاجتماعي وفي مقدمتها قانون النقابات المهنية، حيث تمت مطالبة الحكومة إلى الإسراع لإحالته على البرلمان، بالروح التوافقية نفسها التي ميزت عملها حول مشروع القانون التنظيمي للإضراب.

كما أوصى بضرورة المصادقة على الاتفاقية رقم 87 بشأن الحريات النقابية وكذا حذف الفصل 288 من القانون الجنائي ومراجعته، لأن الأمر اليوم لم يعد يليق بالمغرب الحقوقي، وبمساراته في مجال الدولة الاجتماعية، ومسار إنصاف الشغيلة المغربية وتمكينها من الحرية والدفاع عن مطالبها العادلة والمشروعة.

السيد الرئيس المحترم ،

السيدات والسادة الوزراء المحترمون،

السيدات والسادة المستشارون المحترمون،

في معرض جوابه على ملاحظات واستفسارات السيدات والسادة المستشارين، أعلن السيد الوزير أن هذا النص القانوني المعروض على أنظار اللجنة للدراسة لا يعكس الموقف النهائي للحكومة، معتبرا أن هذه الوثيقة مؤقتة وغير نهائية، لأن سابقتها كانت تتضمن عدة مشاكل حقيقية في هيكلتها الهندسية، وهو ما أكدته جميع التقارير والآراء الاستشارية للمجالس الدستورية ومؤسسات الحكامة.

وأوضح أن الصعوبة التي جرت مواجهتها في مجلس النواب كانت غير مسبوقة في تاريخ التشريع بالمغرب، حيث أفاد أن جل التعديلات التي أدخلت على النص سمحت بإعادة صياغته بشكل جذري، ورغم ذلك لم يتم التوصل إلى إقرار صيغة نهائية كاملة، حيث أوضح أنه لا زالت هناك مواضيع مهمة لم يتم التطرق إليها، وخاصة تلك المتعلقة بالعقوبات، باستثناء بعض التعديلات الجوهرية التي تم إدخالها في هذا القانون التنظيمي.

وهكذا، صرح السيد الوزير، أن كثير من الإشكاليات التي طرحت ليست موضع رفض من طرف الحكومة، بل كانت فقط مجرد مسألة وقت لتجويد صياغة النص، مشددا على ضرورة توسيع بعض المفاهيم من قبيل "احتلال أماكن العمل" و"عرقلة حرية العمل"، وبعض العبارات الأخرى، معتبرا أن هذه المفاهيم قد يشوبها نوع من الغموض واللبس، مما يستوجب التدقيق فيها لتجنب الخلط في كيفية ممارسة حق الإضراب، مؤكدا على ضرورة إخراج قانون متوازن يضمن حقوق الجميع.

وبخصوص العقوبات، أكد السيد الوزير على أنه سيتم حذف هذه الكلمة نهائيا من مشروع القانون التنظيمي، وتعويضها بالجزاءات، وذلك لضمان التوازن بين كل الأطراف، مؤكدا على أنه سيتم تطويره وتجويده ليصبح أكثر توازنا، ثم أفاد أن العقوبات المفروضة على المشغل لا ينبغي أن تكون مماثلة لتلك التي تفرض على النقابات في حال الإخلال بهذا القانون، وذلك للحد من لجوء المشغل لأداء العقوبات المالية مقابل عدم أدائه حقوق العمال.

أيها السيدات والسادة،

نظرا لأهمية مشروع هذا القانون التنظيمي، الاجتماعية والاقتصادية والدستورية، فقد نظمت اللجنة يوم الأربعاء 22 يناير 2025، بطلب من السيدات والسادة المستشارين، لقاء دراسيا حول المشروع، للوقوف بشكل دقيق حول مضامينه واستيعابها بشكل أعمق، في جو يسوده التوافق والنفس التشاركي، وكذا ملامسة مختلف الإشكاليات التي يتعين التصدي لها وتأطيرها بما يلزم، تجنبا للفراغات والثغرات القانونية المحتملة التي قد تعيق تطبيق هذا القانون التنظيمي على النحو الأمثل.

كما شكلت المناقشة التفصيلية لمشروع القانون التنظيمي مناسبة لتعميق الدراسة حول مختلف المقتضيات التي يتضمنها، وتم التشديد في إطارها من قبل ممثلي المأجورين على ضرورة تضمين هذا القانون التنظيمي "لديباجة" تعكس روح مضامينه وتؤسس للمرجعيات الأساسية التي يرتكز عليها.

وخلال جوابه على هذا الاقتراح، أوضح السيد الوزير أن عدم تضمين "الديباجة" في مشروع القانون التنظيمي المتعلق بالإضراب، يستند إلى قرارين

سابقين للمحكمة الدستورية حول الموضوع، حيث يصعب التأكد من دستورية مضامين هذا النص التشريعي في حالة تصديره بديباجة.

وبعد الانتهاء من مناقشة المواد، تم الاتفاق مرة أخرى على برمجة مشاورات إضافية للسيد الوزير مع الشركاء الاجتماعيين قبل الجلسة المخصصة للبت في التعديلات والتصويت على مشروع هذا القانون التنظيمي.

أيها السيدات والسادة،

طبقا لمقتضيات النظام الداخلي لمجلس المستشارين، وبعد استيفاء الأجل الذي حددته اللجنة لتقديم التعديلات، تقدمت الفرق والمجموعات البرلمانية والمستشارين غير المنتسبين ب 218 تعديلا، بالإضافة إلى تعديلات الحكومة التي تقدمت بها أثناء اجتماع اللجنة المخصص للبت في التعديلات والتصويت على مشروع القانون التنظيمي، ليبلغ بذلك مجموع هذه التعديلات 247 تعديلا، توزعت على الشكل التالي :

1) تعديلات الحكومة : 29 تعديلا
2) تعديلات فرق الأغلبية ومجموعة الدستوري الديمقراطي الاجتماعي: 13 تعديلا
3) تعديلات الفريق الحركي : 31 تعديلا
4) تعديلات فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب : 30 تعديلا
5) تعديلات الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية : 24 تعديل
6) تعديلات فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب : 17 تعديلا
7) تعديلات فريق الاتحاد المغربي للشغل : 42 تعديلا
8) تعديلات مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل : 33 تعديلا

9) تعديلات المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي : 28 تعديلا.

وأثناء عرض هذه التعديلات على عملية التصويت خلال اجتماع اللجنة المنعقد يوم الجمعة 31 يناير 2025، تدخل بعض ممثلي الفرق والمجموعات برسم نقط نظام، حيث سجلوا أن الحكومة بتقديمها لتعديلاتها في الاجتماع خالفت أحكام النظام الداخلي لمجلس المستشارين، وخاصة المادتين 206 و211 منه، في الشق المتعلق باحترام الآجال المحددة لإيداع التعديلات، والتي يتعين أن يخضع لها أعضاء المجلس والحكومة معا، معلنين عن عزمهم متابعة الموضوع قانونيا، ولاسيما عند عرض القانون التنظيمي على أنظار المحكمة الدستورية، على أساس تضمين هذا المأخذ في محضر وتقرير اللجنة.

وبعد نقاش مسطري مستفيض أثيرت خلاله دفوعات مؤيدة ودفوعات معارضة للموقف سالف الذكر، أعلنت رئاسة اللجنة عن رفع الجلسة لمدة زمنية معينة للتشاور، استأنفت اللجنة بعدها أشغالها، مع التأكيد على حفظ حق أصحاب الدفوع في إثارتها في المحطات التي يكفلها الدستور، بعدما أثار عدد من المتدخلين بأن النظام الداخلي لمجلس المستشارين قد حصر الآجال فقط بالنسبة لأعضاء المجلس، بخلاف علاقة المجلس بالحكومة في الجلسات العامة، التي يؤطرها الفصل 83 من الدستور بالنسبة للحق في التعديل.

وانطلاقا من منطوق الفصل المذكور، وإعمالا لقاعدة توازي الشكليات والتفسير من باب أولى، فإذا كان المشرع الدستوري قد سمح للحكومة بأن تتقدم بالتعديل أثناء الجلسة العامة قبل افتتاح المناقشة، فمن باب أولى أن يكون الأمر كذلك بالنسبة للجان الدائمة، خاصة وأن النظام الداخلي للمجلس لا يتضمن أي مقتضى يمنع الحكومة من أن تتقدم بتعديلات أثناء اجتماع اللجان الدائمة، خصوصا أنها صاحبة المشروع.

وقد عرضت هذه التعديلات جميعها على أنظار اللجنة مادة فمادة، بما في ذلك تعديلات الحكومة المضنة مع باقي التعديلات في هذا التقرير، بحيث تم قبول البعض منها كليا أو جزئيا، فيما تم رفض معظمها بالتصويت بعد تقديم الحكومة لأسباب الرفض، ما أدى بأصحابها إلى سحب البعض منها، مع التشبث بالأغلبية الساحقة منها، لرفعها إلى الجلسة العامة للبت فيها من قبل المجلس برمته.

وفي الأخير، تم التصويت على مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب معدّلا بالنتيجة التالية:

- ✓ **المواف‍ق‍ون : 10**
- ✓ **المعارضون : 05**
- ✓ **الممتنع‍ون : لا أحد**

الإمضاء : مقررة اللجنة

هند الغزالي

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب كما أحيل على اللجنة من طرف مجلس النواب



المملكة المغربية
مجلس النواب
ⴰⵎⵔⵔⵉⴳ ⵏ ⵉⴳⵏⴰⵡⵏ

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

(كما وافق عليه مجلس النواب في 24 دجنبر 2024)

نسخة مطابقة لأصل النص
كما وافق عليه مجلس النواب

راشيد الطالبي العلمي
رئيس مجلس النواب

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

الباب الأول

أحكام عامة

المادة الأولى

حق الإضراب مضمون ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي.

ويعد باطلا كل تنازل عنه.

يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق:

-بممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص باعتباره حقا دستوريا ومن حقوق الإنسان الأساسية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي؛

-بتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الإضراب استنادا إلى الدستور وانسجاما مع المواثيق والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري؛

-بالتوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب وطنيا أو جهويا أو محليا.

الفرع الأول

تعاريف

المادة 2

الإضراب هو كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن أداء العمل كليا أو جزئيا، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية المباشرة للعمال في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي والمرتبطة بظروف العمل وتحسين الوضعية المادية.

ويعد إضرابا كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن ممارسة المهنة أو أداء العمل كليا أو جزئيا، من لدن المهنيين و العمال المستقلين و الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعاملات و العمال المنزليين ، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح المرتبطة بتحسين ظروفهم المهنية.

المادة 3

يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي:

أ) - العامل: كل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام كما وقع تعريفهما في هذا القانون التنظيمي.

- المهني: كل شخص من فئة المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا.

ب) - القطاع العام: المرافق التابعة للدولة، والجماعات الترابية و الأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، والمؤسسات العمومية التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا، وكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.

- القطاع الخاص: الأشخاص الذاتيون و الاعتباريون، دون المشار إليهم في تعريف القطاع العام أعلاه، الذين تربطهم علاقة شغل بأجرائهم.

ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية و اتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه أو إلغائه والسهر على سريانه وتأطيره، وتشمل ما يلي:

- نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛

- نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام و الخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة النقابة الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل ؛

- نقابة ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني ؛

- نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛

- لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11أدناه؛

- نقابة تمثل المهنيين في وضعية قانونية سليمة ؛

- نقابة تمثل العاملات و العمال المنزليين في وضعية قانونية سليمة.

د) - المرافق الحيوية: المرافق التابعة للقطاع العام أو للقطاع الخاص أو هما معا والتي تقدم خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر؛

ه) - عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع من الولوج إلى أماكن العمل أو من قيام العمال غير المضربين من مزاولة نشاطهم؛

و) - احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولة عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من و إلى أماكن العمل؛

ز) - الملف المطلبي: مجموعة من المطالب التي تروم تحقيق امتيازات اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو ممارسة المهنة بالنسبة للمهنيين؛

ي) - القضايا الخلافية: القضايا الناتجة عن عدم الاتفاق حول تأويل تطبيق تشريع العمل أو احترام الالتزامات التعاقدية المباشرة بين طرفي العلاقة الشغلية أو المهنية.

الفرع الثاني

مجال التطبيق

المادة 4

تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه.

يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من:

-الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛

-الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار إليه أعلاه؛

-الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين لدى إدارات الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية ومجموعاتها ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام؛

-المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعمال المنزليين كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري به العمل.

الفرع الثالث

مبادئ عامة

المادة 5

كل إضراب يمارس خلافا لأحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.

المادة 6

يجب على كل من يريد أن يشارك في ممارسة حق الإضراب حسب مقتضيات المادة 4 أعلاه التقيد بأحكام هذا القانون وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

يعد كل عامل يشارك في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدى عنه أجر.

لا يترتب عن إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم وعدم أداء أجورهم.

المادة 7

ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها، سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بأي وسيلة أخرى.

حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل.

مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو تعليقه وفق أحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.

المادة 8

لا يسري البطلان المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة الأولى أعلاه، على الاتفاقات الجماعية بما فيها الاتفاقات الاجتماعية واتفاقيات الشغل الجماعية والاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية، التي تقضي بإقرار السلم الاجتماعي خلال مدة محددة، شريطة احترام الأطراف الموقعة لالتزاماتها، وأن تتضمن هذه الاتفاقات مقتضيات خاصة تحدد المساطر التي يمكن اتباعها لحل كل نزاع جماعي يحدث خلال هذه المدة.

المادة 9

يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم

ووضعياتهم ومسارهم المهني.

لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين.

تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.

الباب الثاني

شروط و كيفيات ممارسة حق الإضراب

الفرع الأول

شروط ممارسة حق الإضراب

المادة 10

تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل نقابة أكثر تمثيلا أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.

تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي.

تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة، مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل:

- نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة؛
- لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه.

تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين أو بالنسبة للعاملات و العمال المنزليين، من قبل نقابة تمثلهم حسب الحالة.

تتخذ النقابات المشار إليها أعلاه، قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.

المادة 11

تجوز الدعوة إلى الإضراب في المقاولة أو المؤسسة من قبل لجنة الإضراب. يحرر مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن 35 % من الأجراء، يتم بموجبه المو افقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب و تحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ست (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب.

ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 50% من أجراء المقاولة أو المؤسسة.

يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفيات المعاينة والتبليغ.

المادة 12

تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية:

- بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب، على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة وفي حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه، ويحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف.

تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالملف المطلبي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها.

-بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في عشرة (10) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها.

تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها.

-بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة وسلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة، تجوز الدعوة إلى الإضراب بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات الخطر.

وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في هذه المادة.

المادة 13

يمنع ، خلال مدة سريان الإضراب، إحلال محل العمال المضربين عمالا أو أشخاصا آخرين، لا تربطهم بالمقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أية علاقة لها صلة بالنشاط أو بالخدمة المقدمة، قبل تاريخ تبليغ قرار الإضراب.

غير أنه، يجوز للمرفق العمومي أو المقاولة أو المؤسسة، في حالة رفض العمال المكلفين:

- بتوفير حد أدنى من الخدمة لأداء المهام المسندة إليهم في المر افق الحيوية طبقا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي، إحلال عمال آخرين محل العمال المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب.

- بالسهر على ضمان استمرار الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم طبقا لأحكام المادة 16 أدناه، إحلال عمال آخرين محل العمال المكلفين بضمان استمرار الأنشطة المشار اليها في هذا البند، وذلك خلال مدة سريان الإضراب.

في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والأنشطة الضرورية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، بناء على قرار السلطة المعنية، يمكن الاستعانة فورا بعمال آخرين لتأمين استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي المعني في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب.

و في حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي، وذلك على مسؤولية ونفقة الجهة التي تم ضمان استمرار نشاطها.

الفرع الثاني

مسطرة سير الإضراب

المادة 14

مراعاة لأحكام المادة 12 أعلاه، يجب على الجهة الداعية للإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، بتبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك سبعة (7) أيام كمهلة إخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه إلى كل من :

-رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والقطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي؛

- والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة؛

- والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثلي السلطات والهيئات التابع لها المرفق المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي.

تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. ويحدد أجل الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في سبعة (7) أيام.

غير أن المدة المذكورة تخفض إلى ثلاثة (3) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم، ويتم تبليغ قرار الإضراب إلى والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية والمقاولة أو المؤسسة.

المادة 15

يجب أن يتضمن قرار الإضراب البيانات التالية:

- إسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛

- سبب الإضراب؛

- مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛

- تاريخ وساعة بداية الإضراب و مدته.

ويجب أن يرفق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلبي أو نسخة من القضايا الخلافية، ونسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة 11أعلاه، إذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف لجنة الإضراب.

المادة 16

تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها ممارسة المهام التالية :

أ-تأطير المضربين قبل و أثناء سريان الإضراب وتدبير ممارسته؛

ب-السهر، باتفاق مع المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات

والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الأنشطة المذكورة.

وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند «ب» أعلاه، يتعين على المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب، داخل الآجال المشار إليها في المادة 12 أعلاه، أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها.

لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.

المادة 17

يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب، إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهاؤه.

ويجوز، أيضا، للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية.

وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض، فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب، دون التقيد بالأجل المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق، داخل أجل خمسة عشر (15) يوما من بدئها.

مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه، لا يجوز، في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن القضايا نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إلغاء الإضراب أو إنهائه، شريطة احترام الأطراف لالتزاماتها.

المادة 18

يمنع الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة خلال سريان الإضراب.

غير أنه يجوز للمقاولة أو المؤسسة أو للجهة الداعية إلى الإضراب في حالة عرقلة حرية العمل أو احتلال أماكن العمل أو إلحاق أضرار بالممتلكات لاسيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية الممتلكات وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو الإغلاق الجزئي أو الكلي المؤقت بالنسبة للمقاولة أو المؤسسة مع مراعاة حقوق الأجراء غير المضربين .

يمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة، بطلب من المقاولة أو المؤسسة، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب.

المادة 19

يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أوكوارث طبيعية أو أزمة وطنية التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين، أن يأمر بصفة استثنائية، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار معلل.

المادة 20

تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العمال غير المضربين والمرتفقين.

و يمكنها، عند الاقتضاء، اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية و الخدمات الضرورية التي يقدمها المهنيون.

كما يمكن للسلطات العمومية المعنية، اللجوء إلى قاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة من أجل استصدار أمر قضائي بوقف أو توقيف الإضراب مؤقتا في حال ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الحد الأدنى من الخدمة.

الفرع الثالث

المرافق الحيوية

المادة 21

يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في المرافق الحيوية التالية:

- المؤسسات الصحية؛

- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها والمهن القانونية والقضائية المرتبطة بها؛

- مرافق بنك المغرب؛

- الهيئة الوطنية للمعلومات المالية؛

- المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية؛

- مر افق الأرصاد الجوية؛

- مر افق النقل السككي والبري بمختلف أصنافه والملاحة البحرية والجوية؛

- شركات الاتصال السمعي البصري العمومي؛

- قطاع المواصلات؛

- مر افق وشركات صناعة وتوزيع وبيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي؛

- مصالح المر اقبة الصحية في الحدود والمطارات والمو انئ؛

- المصالح البيطرية؛

- مر افق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء والمواد الطاقية؛

- مر افق التطهير السائل والصلب ومر افق جمع النفايات بجميع أصنافها.

يجب أن يضمن الحد الأدنى من الخدمة قدرا كافيا من الخدمات الأساسية المقدمة من قبل المر افق الحيوية، والتي تروم الحفاظ على حياة الأفراد و صحتهم وسلامتهم وعلى النظام العام، أثناء سريان الإضراب. ويحدد بنص تنظيمي الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المر افق الحيوية المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

تحدد من بين العمال المضربين لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها بموجب اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب وبين المقاولة أو المؤسسة.

وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن تحديد هذه اللائحة باستصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات. و لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.

تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه على المرفق العمومي مع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة **20** أعلاه.

المادة 22

لا يمكن ممارسة حق الإضراب من قبل موظفي إدارة الدفاع الوطني وموظفي وزارة الخارجية وموظفي وزارة الداخلية وأعوان السلطة والعسكريين و أفراد القوة العمومية وضباط الشرطة القضائية، وسائر الموظفين والأعوان المخول لهم حمل السلاح والموظفين الديبلوماسيين والقنصليين والأشخاص الذين تمنعهم النصوص القانونية الخاصة بهم من الانتماء النقابي أو من ممارسة أي نشاط نقابي.

كما لا يمكن للعمال الذين يكلفون بضمان حد أدنى من الخدمة وللعمال الذين يكلفون بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل ممارسة حق الإضراب أثناء فترة سريان الإضراب.

الباب الثالث

العقوبات

المادة 23

علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل **عامل** مارس الإضراب ، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة **بالعمال** الجاري بها العمل.

المادة 24

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل **من عرقل** ممارسة **العمال أو المهنيين** حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في **الفقرة الأولى من** المادة 7 من هذا القانون التنظيمي.

ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل **عامل** ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام **الفقرة الأولى من** المادة 7 المذكورة.

المادة 25

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل **من** أحل **عمالا أو أشخاصا** آخرين محل **العمال** المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 13 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.

المادة 26

يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم **كل من** اتخذ، خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 9 أعلاه، إجراء تمييزيا ضد **العمال** بسبب ممارستهم حق الإضراب .

المادة 27

يعاقب بغرامة من5.000 إلى10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في **الفقرة الثانية من** المادة 7 من هذا القانون التنظيمي.

المادة 28

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 12 من هذا القانون التنظيمي.

المادة 29

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد **10 و 11 و 14 و الفقرة الأخيرة من المادة 17** من هذا القانون التنظيمي.

المادة 30

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام **الفقرة الأخيرة من المادة 9 والفقرة الأولى من المادة 18** من هذا القانون التنظيمي.

المادة 31

يعاقب بغرامة من5.000 إلى10.000 درهم كل **عامل:**

- رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند «ب» من الفقرة الأولى من المادة 16 من هذا القانون التنظيمي؛

- رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي.

المادة 32

في حالة العود، تضاعف العقوبة.

يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي سنتين من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة.

لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.

المادة 33

يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي.

ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.

الباب الرابع

أحكام ختامية

المادة 34

تعتبر الآجال المنصوص علها في هذا القانون التنظيمي آجالا كاملة، لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير.

المادة 35

يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.

عرض السيد وزير الإدماج الاقتصادي
والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات



المملكة المغربية



مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

كما وافق عليه مجلس النواب

في 24 دجنبر 2024

وزير الإدماج الاقتصادي و المقاولة الصغرى و التشغيل و الكفاءات
يونس السكوري

وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات

لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية
6 يناير 2025





«..........

فمشاريع النصوص القانونية التي ستعرض عليكم شديدة الأهمية والحساسية. لذا، ارتأينا أن نذكر الحكومة والبرلمان بضرورة الالتزام بأحكام الفصل 86 من الدستور الذي يحدد نهاية هذه الولاية التشريعية كآخر أجل لعرض القوانين التنظيمية على مصادقة البرلمان.

ونذكر هنا، على سبيل المثال، **مشاريع القوانين التنظيمية المتعلقة** بتفعيل الطابع الرسمي للغة الأمازيغية، والمجلس الوطني للغات والثقافة المغربية، و**ممارسة حق الإضراب** ومجلس الوصاية.

فهذه القضايا الوطنية الكبرى تتطلب منكم جميعا، أغلبية ومعارضة، حكومة وبرلمانا، تغليب روح التوافق الإيجابي والابتعاد عن المزايدات السياسية.

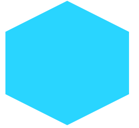
[.....]

كما أن بلورة مشروع القانون التنظيمي للإضراب، يقتضي إجراء استشارات واسعة، والتحلي بروح التوافق البناء، بما يضمن حقوق الفئة العاملة، ومصالح أرباب العمل، ومصلحة الوطن......»

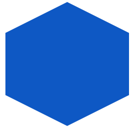
مقتطف من الخطاب الملكي السامي لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله
بمناسبة افتتاح الدورة الأولى من السنة التشريعية 2015-2016



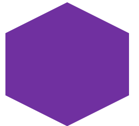
دواعي ومبررات إقرار مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط و كيفيات ممارسة حق الإضراب



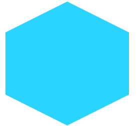
تنزيل أحكام الفصل 29 من الدستور من خلال تقنين شروط وكيفيات ممارسة حق الاضراب



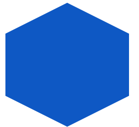
ضمان ممارسة الحق في الاضراب وإقرار حرية العمل و حماية حقوق المواطنين



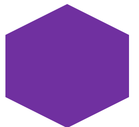
ضمان الانسجام بين التشريع الوطني والمواثيق والمبادئ الدولية ذات الصلة، وتثمين الرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري



المساهمة في تحسين مؤشرات مناخ الأعمال وتقوية جاذبية بلادنا في مجال الاستثمار وخلق الثروة



المساهمة في استتباب السلم الاجتماعي عبر تغليب منطق الحوار ونبذ ثقافة التصادم



المساهمة في تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق التوفيق بين الحقوق والواجبات



المراحل التي مر منها مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط و كيفيات ممارسة حق الإضراب

2015

تسليم مسودة مشروع القانون التنظيمي الى الأمانة العامة للحكومة التي أعدت صيغة جديدة لمشروع القانون وتم التوقيع عليها من طرف السيد وزير الشغل والشؤون الاجتماعية آنذاك

19يوليو 2016

أحالت الأمانة العامة للحكومة مشروع القانون التنظيمي على القطاعات الوزارية لإبداء ملاحظاتها بشأنه في أفق عرضه على مجلس الحكومة

28 يوليو 2016

تدارس مشروع القانون التنظيمي من طرف مجلس الحكومة، وتم إدخال عدد من التعديلات عليه

26 شتنبر 2016

تم تدارس مشروع القانون التنظيمي من طرف المجلس الوزاري، وتم إدخال تعديلات عليه خلال اجتماع تنسيق الذي انعقد على مستوى الأمانة العامة للحكومة

06 أكتوبر 2016

تمت إحالة مشروع القانون التنظيمي على مجلس النواب طبقا لأحكام الفصل 86 من الدستور

30اتفاق أبريل 2022

تم التنصيص في الاتفاق الاجتماعي الثلاثي ل **30 أبريل 2022** على إخراج القانون التنظيمي للإضراب إلى حيز الوجود وتوسيع المشاورات بشأنه مع الشركاء الاجتماعيين، **وذلك دون سحبه من البرلمان**

شتنبر 2022 الى غاية ابريل 2024

تم عقد عدة اجتماعات مع ممثلي المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا والاتحاد العام لمقاولات المغرب، ومع ممثلي القطاعات المعنية ومع ممثلي المجلس الأعلى للسلطة القضائية ورئاسة النيابة العامة

اتفاق 29 ابريل 2024

تم التنصيص في **اتفاق 29 أبريل 2024** على برمجة مناقشة مشروع القانون التنظيمي المودع لدى البرلمان والمصادقة عليه خلال الدورة البرلمانية الربيعية لسنة 2024

ماي – يوليوز 2024

إجراء لقاءات مع ممثلي المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا وممثلي المنظمات المهنية للمشغلين بعد الاتفاق 30 أبريل 2024

شتنبر 2024

صدور رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بناء على طلب البرلمان ومذكرة المجلس الوطني لحقوق الانسان بخصوص مشروع القانون التنظيمي خلال شتنبر 2024

3 دجنبر 2024

مصادقة لجنة القطاعات الاجتماعية بمجلس النواب

على مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب بعد توسيع الاستشارات الى كل النقابات الممثلة بمجلس المستشارين

24 دجنبر 2024

مصادقة مجلس النواب على مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط و كيفيات ممالرسة حق الإضراب



المبادئ العامة

-1 إقرار ضمانات ممارسة حق الاضراب باعتباره حقا دستوريا و حقا من حقوق الإنسان

-2 تعزيز وتوسيع مجال الحريات النقابية عبر ضمان حق ممارسة الاضراب استنادا الى الدستور، وانسجاما مع المواثيق والمبادئ الدولية ذات الصلة، وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري

-3 صون حقوق المضربين وضمان حرية العمل و حقوق المواطنين في ارتباط مع ممارسة حق الاضراب

-4 بطلان التنازل عن ممارسة حق الاضراب

-5 توسيع الفئات المشمولة بممارسة حق الإضراب



التعديلات الجوهرية التي طالت مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط و كيفيات ممارسة حق الإضراب كما صادق عليه مجلس النواب

1 مادة تماثل الديباجة

- حق الإضراب حق دستوري يمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي، ويعد باطلا كل تنازل عنه؛
- حق الإضراب من حقوق الانسان التي تسهم في تحقيق العدالة الاجتماعية و السلم الاجتماعي و ضمان التعاقد الاجتماعي ؛
- ضمان توسيع مجال الحريات انسجاما مع المواثيق الدولية ذات الصلة، وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري؛
- ضمان التوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل و الحفاظ على حقوق المواطنين في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب.

2 تعريف الإضراب

تعريف الإضراب بالنسبة للعمال

تعريف الإضراب بالنسبة للمهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا و العاملات و العمال المنزليين



التعديلات الجوهرية التي طالت مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط و كيفيات ممارسة حق الإضراب كما صادق عليه مجلس النواب

3 توسيع الفئات المشمولة بممارسة حق الإضراب

- الأشخاص الخاضعون لأحكام مدونة الشغل
- الموظفون والأعوان والمستخدمون والمتعاقدون لدى إدارات الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية و مجموعاتها ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام

- الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من مدونة الشغل
- العاملات و العمال المنزلين

- المهنيون
- العمال المستقلين
- الأشخاص غيرالأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا

4 توسيع الجهات الداعية الى الإضراب

- نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني
- نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني
- نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة

- نقابة ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي
- لجنة الاضراب (مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة)

- نقابة تمثل المهنيين
- نقابة تمثل العاملات و العمال المنزلين



التعديلات الجوهرية التي طالت مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 كما صادق عليه مجلس النواب

5 دواعي الإضراب و الآجال

دواعي الإضراب	الآجال	
❑ الملف المطلبي ❑ القضايا الخلافية ❑ خطر حال	❑ أجل التفاوض ❑ أجل الإخطار	إدا لم يسفر التفاوض الى اتفاق، تبقى ممارسة الاضراب مفتوحة داخل أجل أقصاه سنة دون إلزام الجهة الداعية إلى الاضراب باية آجال أو مسطرة للتفاوض

6 حماية حقوق المضربين

- الحماية ضد أي إجراء تمييزي
- الحماية ضد العقوبات التأديبية أو الفصل من العمل

7 المقتضيات التي تم حذفها من مشروع القانون التنظيمي

الإضرابات الممنوعة

- حذف منع الاضراب لأهداف سياسية
- حذف منع الإضراب بالتناوب

العقوبات

- حذف الإحالة على العقوبات الجنائية الأشد
- حذف العقوبة الحبسية

حذف التسخير



التعديلات الشكلية التي طالت مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب كما صادق عليه مجلس النواب

8 بنية النص

تقليص عدد الأبواب والمواد :
- من 6 أبواب الى 4 أبواب
- من 49 مادة إلى 35 مادة

- حذف الباب الخاص بشروط ممارسة حق الإضراب بالقطاع الخاص و الباب الخاص بشروط ممارسة حق الإضراب في القطاع العام، و دمجهما معا

- إحداث 3 فروع جديدة للباب الأول الخاص بالأحكام العامة
- إحداث 3 فروع جديدة للباب الثاني الخاص بشروط و كيفيات ممارسة حق الإضراب

9 صياغة النص

- تبني مقاربة حقوقية والانتقال من قانون يغلب عليه طابع المنع الى قانون ذو صبغة ايجابية

- تجويد النص من خلال اعتماد صياغة تشريعية واضحة مع تدقيق المفاهيم لتيسير مقروئيته



المملكة المغربية



وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى
والتشغيل والكفاءات

المناقشة العامة

ملخص المناقشة العامة

تميزت المناقشة العامة لهذا المشروع قانون التنظيمي بجو ساده الحوار المتميز والسجال القوي بين مختلف مكونات مجلس المستشارين سواء الفاعلين الاجتماعيين أو الاقتصاديين، إذ عبر كل من موقعه الترافعي عن مواقفهم السياسية والنقابية الصريحة والواضحة، وطرحت العديد من وجهات النظر المتباينة تارة والمتقاطعة تارة أخرى والتي انصبت في غالبيتها حول المنهجية المعتمدة في دراسة هذا القانون التنظيمي وطريقة إحالته على مجلس المستشارين دون مراعاة المقتضى القانوني القاضي بدراسته بالأسبقية بمجلس المستشارين، كما هو الشأن بالنسبة للقوانين ذات الصبغة الاجتماعية.

وتمت الدعوة إلى ضرورة التداول بالنقاط التي هي محل خلاف والحصول على التوافق بشأنها في مؤسسة الحوار الاجتماعي، كما تم التأكيد على أهمية وجدوى تقنين ممارسة حق الإضراب وتنظيمه بين أرباب المقاولات والعمال، بما يضمن حقوقهم على حد سواء من جهة، ويساهم من جهة أخرى في تحسين مناخ الأعمال وجذب الاستثمارات الخارجية والداخلية التي تساعد في إيجاد مئات الآلاف من مناصب الشغل القارة لفائدة الشباب في جميع جهات وأقاليم المملكة.

وهكذا، أكد أحد السادة المتدخلين على أن مشروع هذا القانون التنظيمي يأتي في ظرفية سياسية واجتماعية تروم تعزيز الحقوق الاجتماعية المتمثلة في استمرارية التنزيل العملي لورش الحماية الاجتماعية في أفق استكمال الالتزامات المتضمنة في قانون الإطار واستكمال الترسانة القانونية التي تهم المجال الاجتماعي، لما يهدف إليه من تلبية انتظارات الشغيلة وتعزيز تنافسية المقاولة المغربية وضمان الأمن القانوني والقضائي وما يتطلبه كذلك من إعادة النظر في

مدونة الشغل والقانون المنظم للنقابات لما له من آثار إيجابية على واقع محفز وآمن للاستثمار وتقوية الاقتصاد الوطني.

وذكر أحد السادة المستشارين بالمحطة المحورية التي وصل إليها هذا النص القانوني عبر فتح المجال لمناقشته، وهي خطوة تشريعية هامة نحو إنهاء حالة الجمود المسطري التي استمرت منذ إحالته إلى مجلس النواب في أكتوبر **2016**، وهو ما يستدعي المسؤولية الجماعية لمكونات المجلس المختلفة لوضع إطار قانوني متوازن ومتقدم ينظم الحق في ممارسة الإضراب، وذلك من خلال استحضار المرجعية الدستورية في شموليتها والالتزامات الدولية للمغرب ذات الصلة، والأخذ بعين الاعتبار الطبيعة التنازعية لهذه الممارسة لأنها تهم حقوق ومصالح فردية وجماعية ومجتمعية ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية تتداخل فيها أطراف مختلفة : العمال، المشغلين ومختلف الفئات الاجتماعية الأخرى.

وتم التأكيد على أن التركيبة المتميزة والمختلفة للمؤسسة التشريعية، لاسيما مجلس المستشارين تظهر من خلال ممثلي المنظمات المهنية إلى جانب الشركاء الاجتماعيين وممثلي التنظيمات النقابية، بحيث تجعل منه الفضاء الأمثل لدراسة هذا المشروع قانون تنظيمي ومقاربة القضايا والإشكالات الأساسية التي يطرحها النقاش حول شروط و كيفيات ممارسة الحق في الإضراب والتعبير عما يثيره من ملاحظات وتساؤلات عبر ما تتيحه المسطرة التشريعية من آليات.

وفي هذا الصدد تم التذكير بالآثار الناجمة عن ممارسة حق الإضراب في المرحلة السابقة، وانعكاسه المباشر سواء على بعض القطاعات الحيوية كالصحة والنقل والتعليم، علما أن أي خلل في سيرها يمكن أن يؤثر سلبا على استمرارية وديمومة الخدمات المقدمة بها كمرافق عامة، أو على مستوى الاقتصاد الوطني والمقاولات من خلال التهديد بإفلاس بعض الشركات وفقدان العديد من مناصب

الشغل، إضافة إلى ما قد يترتب عن الإضراب في القطاعات الزراعية أو الموازية من تعطيل سلاسل الإنتاج والإمداد الزراعي، وهو ما يؤثر على نقل المحاصيل إلى الأسواق ويهدد الأمن الغذائي، وهو ما يؤدي إلى تقليص توافر المنتجات الزراعية وزيادة الأسعار.

وتم التنويه في إحدى المداخلات أيضا بمستوى النقاش العمومي الذي صاحب هذا المشروع قانون تنظيمي، والذي يشكل محطة مفصلية حاسمة في العمل السياسي المؤسساتي والنقابي ببلادنا، مما يؤكد على تحمل الحكومة لمسؤوليتها التامة اتجاه القضايا الكبرى، وما تملكه من شجاعة سياسية غير مسبوقة في التاريخ السياسي المغربي التي باشرت وبجرأة كبيرة هذا المشروع الذي تم تأخير عن إخراجه إلى حيز الوجود لما يقارب أكثر من 62 سنة، وبالتالي لا يجوز التأخير فيه أكثر من اللازم أو عرقلة دراسة مضامينه تحت أية ذريعة أو مزايدات سياسية أو نقابية، مما يقتضي الانخراط جميعا والاشتغال سويا بمنطق الوضوح والصراحة في إطار مؤسساتي، وبتر كل عمل نقابي غير مهيكل.

كما تم إبراز أهمية نجاح الحوار الاجتماعي ومأسسته كخيار استراتيجي مكن من خلق إطار قائم على الثقة المتبادلة بين الحكومة من جهة وبين الشركاء الاجتماعيين من جهة أخرى، ما يجعل النتائج تبدو واضحة على مختلف الفئات النشيطة في المجتمع وتهدف إلى بناء تعاقد اجتماعي متين ودائم، ومتفق عليه يعزز العدالة الاجتماعية من خلال تخصيصه لكل دورة لقضايا وملفات مطلبية محددة، وكذلك من خلال جعله فضاء للإصلاح المبني على التوافقات الاجتماعية، وفي هذا الصدد، تم التأكيد على أن هذا المشروع قانون التنظيمي يضمن التوازنات بين مصالح الشغيلة والمقاولة في إطار الاستقرار الاجتماعي الضامن لمصلحة الأمة المغربية ومصالح البلاد، ومن ثم يجب التوافق على أرضية عمل

صلبة ومشتركة والعمل وفق رؤية جديدة تستحضر التكلفة الكبيرة لغياب النصوص المنظمة لحق الإضراب على الجميع.

وفي هذا السياق، تمت الإشادة بالمشاورات التي قام بها السيد الوزير وحرصه على تغليب مبدأ التوافق الوطني وتقريب وجهات النظر بين الفرقاء الاجتماعيين والاقتصاديين في إعداد هذا المشروع قانون تنظيمي تماشيا مع التصور الحكومي وفق منهجية تشاركية ناجحة، كما تم التنويه بمضامينه الرامية إلى صون الحقوق والحريات من خلال تكريس الإضراب كحق دستوري، ليس للعمال فقط، وإنما تخويل فئات واسعة من الحق في ممارسة الإضراب، إذ لم تعد تقتصر على النقابات الأكثر تمثيلية، وهي مسألة أساسية للمرحلة القادمة ولمغرب المستقبل المراد الوصول إليه عبر احترام التعددية النقابية وضمان الحقوق والحريات وفق ما ينص عليه الدستور وتفعيلا للتوجيهات الملكية السامية في هذا المجال، كما تم التنويه أيضا، بالانفتاح على بعض المؤسسات الدستورية، لا سيما المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والمجلس الوطني لحقوق الإنسان اللذان ساهما من خلال رأيهما الاستشاري في النقاش العمومي الدائر حول مشروع هذا القانون التنظيمي.

وشكلت مقتضياته فرصة لجميع المتدخلين بإبراز إيجابياته من جهة وسلبياته من جهة أخرى، إذ اعتبر البعض أن الصيغة المعدلة لمشروع هذا القانون التنظيمي في مجلس النواب تحمل في طياتها ضمانات فعالة لحماية حقوق العمال ضمن إطار قانوني منظم وشفاف تعكس التزام الدولة بتوفير توازن بين الحقوق الأساسية للعمال واحتياجات المقاولات من خلال وضع آليات قانونية متوازنة تضمن استقرار العلاقات المهنية وتحفز التعاون البناء بين جميع الأطراف المعنية لما له من آثار إيجابية على تعزيز القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني.

وتمت الدعوة في هذا الصدد، إلى ضرورة الإسراع في إصلاح مدونة الشغل التي أصبحت متجاوزة وضمان تنافسية المقاولات، وكذا تقنين أساليب العمل المتطورة، كالعمل عن بعد والعمل بدوام جزئي، والتي يمكن أن يكون لها تأثير حاسم على النشاط الاقتصادي للمرأة وعموم الأجراء، كما تمت الدعوة إلى ضرورة تفعيل مخرجات الحوار الاجتماعي، لا سيما تنفيذ اتفاق أبريل **2022**، الملزمة جميع الأطراف باحترام كافة مقتضياته الغير قابلة للتجزيئ.

وارتأى متدخل آخر، بأن فلسفة هذا النص القانوني تعكس مستوى النضج الديمقراطي والحقوقي لمنهجية اشتغال هذه الحكومة التي استطاعت فعلا أن تخلق إطارا حقيقيا للتوافق المجتمعي بما يتماشى مع أسس وركائز الدولة الاجتماعية كما أرادها جلالة الملك محمد السادس نصره الله وأيده، وتم التذكير بأهمية تأطير الحق في الإضراب وتبيان مساطره وإجراءاته بما يحقق التوازن بين ممارسة هذا الحق الدستوري وضمان استمرار المرافق العمومية الأساسية في القطاع العام والقطاعات الإنتاجية في القطاع الخاص، وفي هذا الصدد أكد أحد المتدخلين بأن أرباب المقاولات قد أوفوا بالتزاماتهم المنبثقة عن الحوار الاجتماعي ولا سيما الزيادة في مبلغ الحد الأدنى للأجر في النشاطات الفلاحية « Smag » بنسبة **35%** وبنسبة **30%** في النشاطات غير الفلاحية « Smig » خلال الفترة **(2019- 2026)** والذي يقتضي أيضا تنفيذ الالتزام المنبثق عنه بالإسراع في إخراج القانون التنظيمي للإضراب، وتفعيل كافة البنود الواردة في الميثاق الوطني للحوار الاجتماعي في شموليتها واعتبارها ملزمة لجميع الأطراف.

وفي سياق آخر، دعا بعض المتدخلين إلى دراسة هذا المشروع قانون تنظيمي بطريقة متأنية دون استعجال، مع استحضار الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والحقوقية والتنموية لبلادنا، وتحقيق التوازن بين الطبقة العاملة

والمشغلين، سواء كانوا في القطاع الخاص أو القطاع العام، ومراعاة التوجيهات الملكية السامية التي تحث على توسيع المشاورات مع باقي الفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين، وتم التنويه في هذا الإطار، بالحوار المفتوح من لدن السيد الوزير مع المركزيات النقابية، آملين بالحفاظ على هذا النهج الإيجابي التشاوري إلى حين المصادقة على هذا النص القانوني، لا سيما وأن تركيبة المجلس لها خصوصية مهنية ونقابية، بدل الركون لمنطق الأغلبية العددية.

ومن جهة أخرى، كانت الفرصة مواتية كذلك لتوضيح أحد المتدخلين سبب مقاطعة اللقاء التشاوري الذي دعا إليه السيد الوزير لتعميق النقاش حول القضايا التي كانت محل جدال في بعض مضامين النص التنظيمي، بحيث عزا ذلك إلى أسباب موضوعية كامنة في العديد من المضامين الواردة فيه و التي تكرس إجحافا لحق ممارسة الإضراب من طرف الطبقة الشغيلة.

وفي نفس السياق، تم الإلحاح بكون هذا المشروع قانون تنظيمي لم يراعي إشراك جميع الفاعلين ودون التوصل إلى توافق قبلي مع الحركة النقابية في إطار مؤسسة الحوار الاجتماعي، مما يدل على تكريس منطق الأغلبية والأقلية، وأن الصيغة التي جاء بها تتنافى مع حق ممارسة الإضراب كحق دستوري فردي يمارس في إطار جماعي، ولم يتم الأخذ بما تحث عليه المواثيق الدولية في هذا الشأن، وأنه مع نص قانوني يضمن حق ممارسة الإضراب لفائدة العمال دون تقييدهم ببنود مجحفة تحد من حريتهم في ممارسة هذا الحق المشروع.

وتم التذكير بالإضراب كوسيلة مورس في حقبة تاريخية مر منها المغرب قبل الاستقلال (الإضراب السياسي)، وبالتالي فهو عبارة عن إرث مشترك مرتبط بحفظ الذاكرة الوطنية والإضراب في حد ذاته ليس وليد الحكومة الحالية، وإنما قدم كمشروع كذلك في عهد الحكومات السابقة بقيادة عبد الرحمان اليوسفي

وادريس جطو ما بين سنتي (2001 و2002)، هذه المرحلة التي عرفت مشاورات جدية وجرأة سياسية، وتم التوافق على عدة قضايا من العيار الثقيل آنذاك، كمدونة الشغل على سبيل المثال، كما تمت الإشارة إلى بعض المستجدات الأخرى التي يجب الافتخار بها، والتي تعكس الإرادة الملكية السامية في تنزيلها على أرض الواقع، كورش تنزيل اللغة الأمازيغية ومدونة الأسرة، وفي هذا الصدد، تمت الدعوة إلى ضرورة سن نص قانوني واضح وملموس يهم الإضراب للترافع بشأنه في المحافل الدولية، وضرورة الالتزام بالمعاهدات والاتفاقيات الدولية (كالاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والاتفاقية رقم97 الخاصة بالعمال المهاجرين)، وكذا تنفيذ المقتضى الدستوري رقم 29 الذي يضمن حق ممارسة الإضراب، وحق ممارسة الحريات الجماعية الأخرى كالتجمهر والتظاهر السلمي وتأسيس الجمعيات والانتماء النقابي والسياسي، وكذا الفصل 19 منه المتعلق بالحق في ممارسة الحريات والحقوق الأساسية : كالحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية المقتبسة من العهد الدولي الخاص بهذه الحقوق السالفة الذكر.

وارتأت عدة مداخلات أن الصيغة الحالية لهذا المشروع قانون تنظيمي تجعله قانونا "تكبيليا، تراجعيا" للعديد من الحقوق المكتسبة للعمال، بحيث تمت الإشارة إلى بعض المقتضيات التي لا يمكن مراعاتها لا في القطاع العام ولا في القطاع الخاص، لا سيما مدد الإخطار المنصوص عليها في هذا المشروع، وفي نفس السياق تمت الدعوة إلى مراعاة الالتزامات الدولية الموقعة لبلادنا في هذا الإطار، كالاتفاقية رقم 135 التي تروم تقنين المفاوضة الجماعية، وكذا الاتفاقية رقم 154 المنظمة للعلاقات بين العمال والتي يستلزم الأخذ بها بعين الاعتبار في المقتضيات الواردة في هذا المشروع قانون تنظيمي، إضافة إلى وضع آليات قبلية فيما يخص إشكالية تحديد الخطر الحال وضرورة توسيع بعض المفاهيم ليشمل مفهوم

الأجراء باعتباره شاملا على عكس مصطلح العمال، وهو جزء فقط من الطبقة العاملة، وسن إجراءات قانونية تحمي حقوق العمال في حالة عدم التصريح بهم من طرف المشغلين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي « CNSS »، وإعادة النظر في العقوبات الزجرية القاسية التي جاء بها النص القانوني، إضافة إلى ضرورة منح القضاء الإستعجالي لدى المحكمة الابتدائية الصلاحية للفصل في طلبات الحصول على الإذن بممارسة حق الإضراب من عدمه عوض السلطة التنفيذية الممثلة في رئاسة الحكومة، وتفادي إشكالية ازدواجية الاختصاصات الممنوحة لهذا الأخير في هذا الإطار كخصم وحكم في نفس الوقت، وكذا إعادة النظر في عدد مفتشي الشغل الذي يبقى قليلا جد بالمقارنة مع حجم المقاولات الموجودة على أرض الواقع ومنحهم المكانة اللائقة بهم والإمكانيات اللازمة لمزاولة مهامهم وتخويل المحاضر المنجزة من طرفهم الصفة الضبطية.

ونظرا للكم الهائل من التساؤلات والملاحظات والمقترحات التي جاءت في العديد من المداخلات، نبرز أهمها على الشكل التالي :

- ✓ اعتماد ديباجة في إطار المادة الأولى و هو مطلب أساسي للحركة النقابيّة ومن توصيات المجالس الدستورية والمواثيق الدولية، وذلك لحماية وضمان حق الإضراب وصون الحق في العمل.
- ✓ توسيع الفئات المستفيدة من هذا القانون التنظمي وهي دلالة على توسيع الحريات النقابيّة عبر تمكين جميع فئات المهنيين والعمال غير الأجراء والبحارة والمنجميين والعمال المنزليين بالإضافة إلى العمال في القطاعين العام والخاص.
- ✓ حذف التكبيل الذي كان في مشروع القانون السابق، أي حذف منع الإضراب السياسي والتضامني وبالتناوب.

- ✓ التقليص بشكل كبير في مهلة الإخطار والمهلة اللازمة للتفاوض، حيث مرت بالنسبة للقطاع الخاص من **30** يوما إلى **10** أيام بالنسبة للقضايا الخلافية.
- ✓ توسيع الجهة الداعية للإضراب لتشمل كل النقابات ذات التمثيلية وليس فقط النقابات الأكثر تمثيلية في القطاع العام.
- ✓ حذف الشروط التعجيزية في عدد من المساطر ومنها مسطرة الجمع العام في حال عدم وجود نقابة في القطاع الخاص.
- ✓ الدفاع عن حقوق المضربين و عدم تمكين المشغل من طردهم و التمييز في حقهم.
- ✓ حذف كل العقوبات الحبسية والجنائية في هذا المشروع قانون تنظيمي.
- ✓ مراجعة عدد من المقتضيات القانونية الزجرية التي تكبل بشكل واضح ممارسة هذا الحق، وفي مقدمتها الاقتطاع من الأجر بسبب الإضراب؛
- ✓ العمل على إنجاز إجراءات مصاحبة لتطوير العلاقات المهنية والنهوض بالمفاوضات الجماعية ونزع فتيل الاحتقان الاجتماعي؛
- ✓ إخراج قانون النقابات إلى حيز الوجود، ومراجعة مدونة الشغل وتصحيح الاختلالات التي أبانت عنها الممارسة الفعلية في الميدان والواقع؛
- ✓ مراجعة الفصل **288** من القانون الجنائي، لاسيما وأننا بصدد مراجعة هذا القانون؛
- ✓ إحداث محاكم اجتماعية أو على الأقل غرف اجتماعية في محاكم المملكة متخصصة في قضايا الشغل وفض النزاعات الفردية والجماعية؛
- ✓ مراجعة الأعطال الخطيرة لآليات لجن المصالحة، والنظر في كيفية تفعيل آلية التحكيم المعطل؛

- ✓ تفعيل مؤسسات وآليات التشاور الثنائي والثلاثي واعتماد قراراتها؛
- ✓ تنزيل حقيقي لمؤسسة الحوار الاجتماعي وضمان تعدد أطرافه؛
- ✓ الحسم في مسألة التمثيلية النقابية مركزيا، وقطاعيا ومجاليا؛
- ✓ مراجعة منظومة القوانين المتعلقة بانتخابات المأجورين بطريقة ديمقراطية، تفرز تمثيلية اجتماعية ونقابية حقيقية؛
- ✓ دعم جهاز تفتيش الشغل وتمكينه من الوسائل اللازمة لضمان اضطلاعه بمهامه على أكمل وجه.

أجوبة السيد الوزير

أجوبة السيد يونس السكوري وبحسو وزير الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات

في مستهل جوابه، نوه السيد الوزير بنوعية التدخلات التي جاءت على لسان مختلف السيدات والسادة المستشارين، التي تميزت بالروح الوطنية العالية تطبعها المسؤولية والجدية التي اتسم بها الجميع أغلبية ومعارضة.

وصرح إلى أن الحكومة منفتحة على مقترحات تعديل ممثلي الشركاء الاجتماعيين والأحزاب السياسية بهدف ضمان إصدار قانون تنظيمي يحمي حقوق المضربين، ويحافظ على حرية العمل، ويصون حقوق المجتمع. وأوضح أن المذكرات التي قدمتها المركزيات النقابية تشكّل جزءًا أساسيًا من العملية التفاوضية.

كما عبّر عن كون النقاش الدائر حول هذا المشروع شهد تكاملًا بين المؤسسات، رغم اختلاف تركيبتها، مع احترام كبير لدور مؤسسة الحوار الاجتماعي، التي تُعد من الإنجازات المهمة في البلاد، وتُعتبر خطوة أساسية نحو نجاح هذا الحوار والسعي للتوافق. وأضاف أن الحكومة مقتنعة بأن نجاح هذا القانون "الحيوي" سيواكب التطورات الاجتماعية والاقتصادية، ويضمن ممارسة حق الإضراب دون المساس بحرية العمل.

وأكد أن مناقشة مشروع قانون الإضراب والمصادقة عليه في مجلس النواب شكّلت محطة هامة وأتاحت فرصة لإجراء تعديلات كبيرة عليه، إلا أن هذا النص لا يعكس الصيغة النهائية بل يعتبر صيغة مؤقتة قابلة للتعديل. كما أوضح أن باب العقوبات لم يُعدَّل بمجلس النواب، وأن العقوبات الواردة فيه هي نفسها الواردة في المشروع السابق في انتظار أن تكون هناك مقاربة و نظرة شاملة مابين المجلسين لاستخلاص نص متوازن.

وأضاف السيد الوزير أن هذا المشروع قانون التنظيمي يضمن التوازن بين حماية الحق في الإضراب وحق العمل، مشددًا على أنه لا يمكن السماح بممارسة الشطط داخل المؤسسات أو انقطاع الخدمات عن المواطنين.

وفيما يتعلق بتجويد هذا المشروع قانون التنظيمي، أكد على ضرورة إضافة بند يمنع المشغّل من استقدام عمال بدلاء للعمال المضربين، مع التنصيص على أنه لا يجوز استقدام أشخاص لم تربطهم علاقة عمل بالمؤسسة قبل تاريخ الإضراب، بهدف تقليص إمكانية استغلال المتدربين لتعويض المضربين. وأوضح أن الهدف من هذا التعديل هو تشجيع المشغّلين على الحوار كحل لإنهاء الإضرابات.

كما شدد على ضرورة ألا يُستخدم سوء الفهم لمسألة الحد الأدنى للخدمة كذريعة لوقف الإضراب، مؤكدًا أن تحديد الأشخاص المعنيين بالحد الأدنى للخدمة يجب أن يتم من خلال اتفاق بين النقابات والمشغلين، وفي حالة تعذّر الاتفاق، يمكن اللجوء إلى القضاء.

أما فيما يخص باب العقوبات، فقد أكد أن العقوبات الجنائية الأشد لا يمكن أن تُطبَّق على العمال المضربين، موضحًا أنه في حال حدوث تجاوزات تتعلق بالتخريب أو الإخلال بالأمن العام، فإنها تخضع لقوانين خاصة ولا تُعتبر جزءًا من تعريف الإضراب.

وأضاف أن مشروع القانون سيخضع لمراجعة لتحسينه، خاصة فيما يتعلق بالعقوبات، بحيث تكون أكثر توازنًا، على أساس أن تكون العقوبات المفروضة على المشغلين أقل حدة من تلك المقررة ضد النقابات في حالة الإخلال بالقانون، بهدف الحد من لجوء المشغلين إلى دفع غرامات مالية بدلًا من الوفاء بحقوق العمال.

وأشار إلى أن الجهات الداعية للإضراب قد تم توسيعها لتشمل نقابات أكثر تمثيلًا على الصعيدين الوطني والمحلي، وكذلك في المؤسسات، مما يعزز ضمانات العمال بأن المشغّل سيحترم مبدأ التفاوض ويحميهم من أي تعسّف.

وفي ختام حديثه، جدد السيد الوزير التأكيد على أن الحكومة حريصة على احترام المسار الحقوقي الذي تسير فيه البلاد، وذلك من خلال تفعيل الحقوق المنصوص عليها في الدستور، وتنفيذ القوانين التنظيمية ذات الصلة، بما في ذلك القانون التنظيمي المتعلق بممارسة حق الإضراب.

المناقشة التفصيلية لمواد المشروع قانون التنظيمي

المناقشة التفصيلية

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15

بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

طبقا لمقتضيات المادة 206 من النظام الداخلي لمجلس المستشارين، وبحضور وزير الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات، شرعت اللجنة في المناقشة التفصيلية لمشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب، حسب ما هو منصوص عليه في مسطرة المناقشة باللجان الدائمة، وذلك بتلاوة المقرر لمواد المشروع، مادة مادة، باستثناء المواد 23 و24 و25 و26 و27 و28 و29 و30 و31 و32 من نص المشروع التي تمت تلاوتها دفعة واحدة ونوقشت مجتمعة، وعقب تلاوة كل مادة أو مواد مجتمعة تُقدم توضيحات من طرف السيد الوزير، حسب الحاجة إلى ذلك، قبل الشروع في مناقشتها التفصيلية، ثم تعطى الكلمة لممثل الحكومة للتعقيب والجواب عن تدخلات المستشارين بخصوص المادة موضوع النقاش وفق الآتي:

الباب الأول

أحكام عامة

المادة الأولى

تقديم السيد الوزير:

بعد تقديم المادة من طرف المقرر، أوضح السيد الوزير بأن المادة جاءت نتاج اجتهاد، وهي بمثابة تصدير لمشروع القانون التنظيمي بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب، حيث روعي في مضامينها رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، ومذكرة المجلس الوطني لحقوق الإنسان، في إطار الحرص على تأكيد مبدأ عدم التنازل على الإضراب باعتباره حقا دستوريا، كما تم الاسترشاد بالمفاهيم الأساسية لحقوق الإنسان، وترمي المادة إلى جعل أهداف الإضراب تصب في تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي، من خلال اعتماد فلسفة قائمة على الربط بين

القانون والحرية النقابية، في انسجام مع الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، مع عدم إغفال الرصيد الوطني في الممارسة النقابية للإضراب، وتكريس ضمانات حقوق المضربين المكفولة في المواثيق الدولية.

ملخص المناقشة:

أثيرت أثناء مناقشة المادة الأولى عدة تساؤلات حول ما إذا كانت المادة بمثابة تصدير لمشروع القانون التنظيمي أم مجرد مادة ضمن مواد المشروع، كما تم التساؤل عن سبب عدم وضع ديباجة لنص المشروع، وقد انقسمت المداخلات إلى اتجاهين رئيسيين لكل واحد حججه ومبرراته.

الاتجاه الأول يدعوا إلى وضع ديباجة لمشروع القانون التنظيمي تصاغ صياغة جيدة، مع اشتراط عدم اقتصارها على مجرد تقديم فقط، بل تعمل على ترجمة فلسفة النص ومقاصده، وأن تتضمن المبادئ الأساسية التي تؤطر ممارسة حق الإضراب والحرية النقابية، وتؤكد على الحق في الإضراب المكفول دستوريا، وأهمية مأسسة التفاوضات والاتفاقيات الجماعية والحوار الاجتماعي، والتذكير بمكانة الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، وتثمين الرصيد التاريخي للممارسة الوطنية في هذا المجال، وإبراز أهمية تحقيق التوازن بين حقوق المضربين وحماية حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب. بالإضافة إلى التأكيد في نص الديباجة على كونها جزء لا يتجزأ من نص مشروع هذا القانون التنظيمي مع ترك الرقابة للمحكمة الدستورية، في إطار احترام الفصل بين السلط. وهذا الاتجاه اعتمد في تبرير موقفه من إضافة الديباجة إلى نص المشروع على عدة مبررات يمكن اختزالها في نقطتين: الأولى موضوعية تعتبر بأن الديباجة تلخص فلسفة النص، كما أنها وسيلة لإرشاد القاضي إلى التقيد بالحق في ممارسة الإضراب المضمون دستوريا وسهولة استيعاب مضامينه من طرف المخاطبين به؛ والثانية قانونية تدفع بعدم وجود ما يمنع في الدستور تصدير نص قانون تنظيمي بديباجة، كما أحال هذا الرأي على مضامين قرار المجلس الدستوري أثناء ممارسة رقابته على القانون التنظيمي المتعلق بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي في صيغته الأولى.

أما الاتجاه الثاني فلا يرى أهمية في إضافة ديباجة إلى نص المشروع، بمبررات ترتكز على أن جميع القوانين التنظيمية الصادرة بعد دستور 2011 لم تتضمن ديباجات أو تصدير، موضحين أنه بالرغم من عدم وجود ما يمنع في الدستور، فإن الطبيعة القانونية للديباجة لا ترقى من الناحية القانونية إلى درجة مضمون المادة في صلب النص القانوني، لكون الديباجة لا تعدو أن تكون مجرد تمهيد وأحكام عامة للقانون يكون الهدف منها المساعدة على فهم النص ولا تقيد القاضي للأخذ بمضمونها، على عكس مضامين مواد القانون التي تكتسي طبيعة إلزامية للقاضي، وبالتالي لإعطاء أهمية للمفاهيم والمبادئ الواردة في المادة الأولى من مشروع القانون التنظيمي بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب دعا هذا الاتجاه إلى تضمينها في صلب النص وليس في الديباجة. كما نبه أصحاب هذا الرأي إلى عدم الخلط بين الطبيعة الإلزامية التي يكتسيها تصدير الدستور وديباجة النصوص القانونية العادية والتنظيمية، باعتبار الديباجة في هاته الأخيرة لا تقيد القاضي للأخذ بمضمونها بدليل أن النصوص القانونية التي تضمنت ديباجة، كالقانون رقم 70.03 بمثابة مدونة الأسرة لم يعرف تطبيقها إصدار أحكام قضائية استنادا إلى أحكام الديباجة. كما أثارت بعض المداخلات التي سارت في هذا الاتجاه من أن اعتماد ديباجة لمشروع هذا القانون التنظيمي قد يترتب عنه من نقاشات قانونية وإشكاليات عملية على مستوى الممارسة القضائية.

وفي إطار مناقشة مضمون المادة الأولى، أكدت أغلب المداخلات على أن حصر ممارسة حق الإضراب في "القطاع العام والخاص" يشكل تراجعا صريحا عن المقتضيات الدستورية التي أوردت حق الإضراب بشكل مطلق ليشمل كل المواطنات والمواطنين المغاربة دون استثناء، كما تساءل أحد المتدخلين عن مصير حق بعض الفئات؛ كالطلبة والتلاميذ والمهنيين الذين لا يندرجون ضمن القطاعين العام والخاص من ممارسة حق الإضراب. ومن جهة أخرى، تساءل أحد المتدخلين عن سبب حصر الغرض من الإضراب في تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي في الفقرة الثالثة من هذه المادة، بالإضافة إلى عدم الإشارة إلى أنواع مختلفة من الإضراب الذي أفرزته الممارسة العملية بالمغرب.

وعلى إثر ذلك، أثيرت ملاحظات شكلية بخصوص حرف "و" الوارد في الفقرة الثانية من المادة، باقتراح إدماج الفقرة الثانية في الفقرة الأولى مع الاحتفاظ بحرف "و" أو حذفه، وتم التساؤل عن سبب استعمال "أو" للتخيير في الفقرة الأخيرة من المادة عوض واو العطف؛ كما دعت المداخلات إلى إعادة صياغة الفقرة الأخيرة من المادة بالشكل الذي يحمل في مضمونها تحقيق توزان فعلي بين ممارسة وضمان حق المضربين وحماية حرية العمل.

جواب السيد الوزير:

وفي جوابه عن مداخلات السادة المستشارين، أوضح السيد الوزير بأن المادة الأولى من مشروع القانون التنظيمي ترتب الأثار على مختلف مواد المشروع، وأن الآراء والاقتراحات التي جاءت في المداخلات لا يمكن الاختلاف بشأنها. وبين أنه بخصوص الديباجة هناك تحديات ترتبط بالصياغة وبالقانون، علما بأن رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي يتحدث عن التصدير بينما أشار المجلس الوطني لحقوق الإنسان في رأيه الاستشاري إلى ديباجة، كما أن قرار المجلس الدستوري بمناسبة فحصه لدستورية القانون التنظيمي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي اعتبر بأن القوانين التنظيمية تعد مكملة للدستور، غير أنه في المقابل ليس هناك أي قانون تنظيمي، من تلك المنصوص عليها في دستور 2011، يتضمن ديباجة، رغم أن قرار المجلس الدستوري أكد على عدم وجود ما يمنع من ذلك، ولذلك ومن باب الحرص على ربح الوقت ولتفادي الدخول في تفاصيل النقاش الفقهي الدستوري يستحسن عدم إدراجها، مع استعداد الحكومة لإعادة صياغة المادة الأولى أو اعتماد ديباجة، حسب الخيار الذي ستقرره اللجنة، بالإضافة إلى العمل على ترتيب البناء الشكلي وتثمين موضوعه بناء على الملاحظات القيمية التي أثيرت بشأنها، وإبراز أحكام الاتفاقيات الدولية وربط الحرية النقابية بممارسة الحق في الإضراب. كما أوضح أن المهنيين يندرجون ضمن القانون الخاص وحقهم في الإضراب مضمون، واعتبر أن توظيف "أو" في الفقرة الأخيرة من المادة عوضا عن "و" يكمن في إشكالية عدم تعريف المقصود بالإضراب "الجهوي" و" المحلي" و" الوطني".

الفرع الأول

تعريف

المادة الثانية

بعد تقديمها من طرف مقرر اللجنة تقدم السيد الوزير بتوضيحات بشأنها، حيث بسط أهم مضامين المادة مع التأكيد بشكل أساسي، على أهميتها في مشروع القانون التنظيمي، لما تشمله من تعاريف تحدد معنى الإضراب، بالإضافة إلى توضيح بعض التعديلات التي طرأت على النسخة الأولى من مشروع القانون في تعريف المقصود بالإضراب، من قبيل إضافة العمال المنزليين والمهنيين، كما أكد أن المادة 4 من نفس المشروع تحدد بشكل واضح الفئات التي لها الحق في ممارسة حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي.

وأفاد بأن تعريف الإضراب هو كل توقف عن العمل، يعد من التعاريف المعمول بها في أغلب التشريعات المقارنة، وأن استعمال مصطلح "العمال" أكثر تعبيرا وشمولية من مصطلح "الأجراء"، كما أوضح أن الإضراب وإن كان حقا فرديا، فإن ممارسته تكون في إطار توقف جماعي عن العمل وهو المعمول به في عدة تشريعات على المستوى الدولي، أما المسائل المتعلقة بالفرد فتعالج في سياقات أخرى. بالإضافة إلى ذلك، دعا إلى العمل على تجويد نص هذه المادة بالنظر لانعكاساتها الأساسية على مختلف مواد المشروع برمته.

ملخص المناقشة:

أكد أغلب المتدخلين على أن التعاريف أساسية وجوهرية في فلسفة النص القانوني فكلما كانت التعاريف دقيقة وواضحة كلما تم تفادي التأويلات المتضاربة لمقتضياته في الممارسة العملية، ومن جهة أخرى، أشارت بعض المداخلات إلى أن التعاريف ليست من اختصاص المشرع بل مجال متروك للقضاء والفقه لأن المشرع مهما اجتهد في وضع تعريف معين فإنه يصعب عليه الإحاطة بكل المسائل التي تُطرح أثناء تطبيق النص القانوني.

ومن جانب آخر، اعتبرت بعض المداخلات أن تعريف الإضراب كما جاء في المادة الثانية يُضيّق من دائرة الحق في ممارسته، كما نصت عليه الوثيقة الدستورية، وأن اعتبار الإضراب "توقف جماعي" يقصي العديد من الفئات من ممارسة هذا الحق (العمال المنزليين

والمقاولات التي تشغل أجيرا وحيدا) وبعض الأشكال من الإضراب التي لا تتطلب التوقف عن العمل (حمل الشارات)، كما أن إغفال "الإضراب الفردي" يتناقض مع الفقرة الثانية من المادة الأولى التي تعتبر أنه "يعد باطلا كل تنازل عنه" بشكل فردي. بالإضافة إلى ذلك، أشارت بعض المداخلات إلى أن تحديد الغرض من الإضراب في "الدفاع عن المصالح الاجتماعية والاقتصادية والمهنية وتحسين الوضعية المادية" لا يستوعب بعض الأشكال من الإضراب (السياسي والتضامني) وتلك الإضرابات التي يكون الغرض منها الدفاع عن المكتسبات والحقوق المعنوية للمضربين. كما تمت الإشارة إلى أن توظيف مصطلح "المباشرة" في الفقرة الأولى من نفس المادة يضيق حق ممارسة الإضراب على بعض الفئات من العمال الذين لا تربطهم علاقة مباشرة بالمشغل (شركة المناولة نموذجا).

كما، اعتبر بعض المتدخلين بأن الإضراب لا يكون "بتوقف إرادي" بل خارج عن إرادة المضربين، في حين اعتبرت مداخلة أن اعتبار الإضراب "توقف غير إرادي" يجعلنا ندخل في أسباب الإضراب وليس الإضراب في حد ذاته، كما اقترح بعض المتدخلين إعادة صياغة الفقرة الأولى من المادة بجعل الإضراب "توقف إرادي مدبر". كما اقترح أحد المتدخلين تدقيق الصيغة التي تقضي بأن الإضراب يكون "لمدة محددة"، لأنها عبارة لا تسمح بإمكانية تجديد مدة الإضراب في حالة عدم استجابة المشغل للمطالب العمالية، أو اللجوء إلى الإضراب المفتوح كوسيلة أخيرة للضغط على المشغل.

هذا، وأثار مصطلح " العمال" نقاشا متباينا بين المتدخلين، هناك من اعتبر أن هذا الوصف لا يستوعب بعض الفئات من المضربين ونفس الشيء بالنسبة لمصطلح "المهنيين"، في حين دعت أغلب المداخلات إلى البحث عن صيغة مفاهيمية تستوعب كل الفئات المخاطبة في مشروع القانون (الحرفيين والتجار والمهن الحرة والأجراء والموظفين والمستخدمين) بالشكل الذي ينسجم مع مدونة الشغل والتشريعات الجاري بها العمل والمواثيق الدولية ذات الصلة، تفاديا لتكرار المصطلحات أو إقصاء إحدى الفئات من ممارسة هذا الحق، إلى جانب تيسير تطبيق أحكام هذه المادة على المستوى العملي.

جواب السيد الوزير:

في معرض جوابه أكد السيد الوزير على أن تأطير هذه المادة هو عصب هذا القانون رغم أهمية باقي المواد، لأنها تشكل الإطار العام الذي يؤطر ممارسة الإضراب، موضحا أن التعريف يجب أن يكون دقيقا مع الإشارة إلى أن تعريف الإضراب يختلف من دولة إلى أخرى، انطلاقا من زاوية النظر إلى الإضراب، فهناك دول تركز على آثار الإضراب ودول تضع تعريفا للإضراب، ولكن الجميع يتفق على أن الإضراب له علاقة بالعمال وبالتوقف عن العمل، كما اعتبر أن هناك تعاريف في بعض الدول من شأن الأخذ بها الإضرار بمكتسبات الممارسة الوطنية لهذه الآلية، وأن الأخذ بتعريف الإضراب في المواثيق الدولية وبعض التجارب المقارنة قد يضيق على الحرية النقابية بالمغرب ويمس بالحق في ممارسة الإضراب.

وبخصوص تعريف الإضراب بأنه "توقف جماعي" اعتبر بأن هذا التعريف يتماشى مع اجتهادات منظمة العمل الدولية التي تربط الإضراب بالممارسة النقابية وليس بالأفراد، وهذا ما سارت عليه أغلب الدول والتشريعات المقارنة، فالمنظمات النقابية مؤطرة بنص الدستور، كما أن هذا التوجه يعمل على تقوية العمل النقابي المنظم عكس الحالات الفردية التي قد تكون في الغالب عشوائية أثناء الممارسة العملية. كما، وأوضح بأن اجتهادات منظمة العمل الدولية واضحة في تعريف الإضراب بأنه التوقف الإرادي عن العمل ويتم تنفيذه من قبل مجموعة من العمال، كما أن أحد قرارات لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية تعتبر الإضراب توقف جماعي عن العمل من أجل فرض المطالب أو التعبير عن المطالب أو للدفاع عن مطالب العمال، وأكد على ضرورة تجويد النص بما في ذلك تدقيق عبارة "الإضراب توقف لمدة محددة". كما اعتبر أنه إذا كان الإضراب السياسي هو الإضراب الوطني فإنه يتعين إيجاد حل بإدراج الإضراب التضامني.

المادة 3

بعد تقديم المادة من طرف مقرر اللجنة قدم السيد الوزير توضيحات بشأنها، حيث عبر في معرض ذلك عن الصعوبات العملية في وضع هذه المادة بالنظر للإشكاليات التي يطرحها تحديد تعريف دقيق للإضراب في أماكن العمل الخاصة والعامة، وعرقلة حرية العمل، وبالتالي كان من الضروري وضع تعاريف لبعض المفاهيم في أفق العمل على

تجويدها، وأوضح بخصوص مصطلح "المهني" و"العامل" أن التعاريف تتضمن مختلف الفئات حتى الحرفيين، كما أن بعض التعاريف كان من الضروري وضعها، لاسيما تحديد المقصود "بالقطاع العام" و"القطاع الخاص"، على هذا الأساس يتعين العمل على تطويرها وتدقيقها في المادة إذا كان هناك مفهوم غير واضح.

ملخص المناقشة:

أثيرت أثناء مناقشة المادة عدة ملاحظات شكلية وموضوعية حول التعاريف الواردة فيها، حيث تمت الدعوة إلى تدقيق تعريف "العامل" لتحقيق الانسجام مع باقي النصوص القانونية الأخرى، لاسيما مدونة الشغل التي تتحدث عن "الأجير"، وهناك من رأى أن ربط تعريف العامل بوجود " علاقة عمل مباشرة" بالمشغل يقصي بعض الفئات التي لا تربطهم بالمشغل علاقة تعاقدية، وهناك من تساءل عما إذا كانت الفئات التي لم يشملها النص يعد اضرابها مشروعا بناء على مبدأ الأصل في الأشياء الإباحة. كما تمت الدعوة إلى تدقيق المقصود "بالقطاع العام" و"القطاع الخاص" والأخذ برأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي في تحديد تعريف القطاع الخاص، بالإضافة إلى البحث عن صيغة لتشمل طبيعة بعض الشركات (متعدد الخدمات) التي تتقاسم عناصر القطاع العام والقطاع الخاص.

وبخصوص تعريف "الجهة الداعية للإضراب" دعا أحد المتدخلين إلى عدم حصر اللائحة بالجهات الواردة في التعريف بل ترك اللائحة مفتوحة بمبرر كون الإضراب حق دستوري مكفول لجميع المواطنات والمواطنين لا يمكن حصر موضوعه بين النقابات والمشغلين، كما علقت بعض المداخلات عن كيفية تحديد النقابات الأكثر تمثيلية في القطاع العام في ظل عدم وجود نص قانوني، كما تساءلت عن ما إذا كانت عبارة النقابات في "وضعية سليمة"، الواردة في المادة، المقصود منها استثناء تلك النقابات التي لم تعقد مؤتمراتها بشكل منتظم، أم أن النقابات التي لم تتوصل بوصل الإيداع هي المعنية، كما تم التساؤل عن مصير النقابات المحدثة حديثا والتي لم تشارك في الانتخابات ولها قوة في المؤسسة المشغلة. كما سجلت بعض المداخلات تحفظاتها بخصوص تعريف "عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب" في علاقته بتعريف "احتلال أماكن العمل"، فهناك من رأى أن التعريف فيه مساس بالحق في ممارسة الإضراب، حيث دعت إحدى المداخلات إلى

حذف عبارة "احتلال أماكن العمل" أو العمل على تدققيها بالشكل الذي يكفل ممارسة الحق في الإضراب، كما تم التساؤل عما إذا كان المقصود باحتلال مكان العمل هو المكان الذي يزاول فيه الأجير عمله، وعن المقصود بعبارة "مثبت" الواردة في تعريف عرقلة حرية العمل والجهة المكلفة بالإثبات.

ومن جهة أخرى، دعا بعض المتدخلين إلى تدقيق تعريف "الملف المطلبي" فمنهم من يرى تسميته "بالمطلبي" ومنهم من رأى وصفه "بالحقوقي"، كما أ كد بعض المتدخلين على أن مشتملات "الملف" ليست بالضرورة المطالبة بامتيازات اقتصادية أو اجتماعية، بل قد يكون عبارة عن المطالبة بتطبيق القانون في أغلب الأحيان، كما دعت مداخلة أخرى إلى إضافة عبارة "المعنوية" إلى مشتملات الملف.

كما اعتبر متدخلون آخرون أن تعريف "المرافق الحيوية" اعتمدت فيه صياغة عامة وواسعة تقبل عدة تأويلات مقترحين إعادة تدققيه بإعمال معايير التمييز بين المرفق ونشاط المرفق.

وفي مقابل ذلك، دعا أحد المتدخلين إلى العمل على جعل نص المشروع يراعي تحقيق التوازن بين الحق في الإضراب والحق في العمل، وأخذ وضعية المقاولة بعين الاعتبار، باعتبارها محور المعادلة بتأثرها المباشر بممارسة الإضراب، داعيا في نفس السياق، إلى البحث عن آليات لضمان استقرار المقاولات وممارسة العمال لحقهم في الإضراب في إطار من التوازن في الضمانات القانونية.

جواب السيد الوزير:

في إطار التعقيب على المداخلات اعتبر السيد الوزير بأن التعاريف التي جاءت في المادة والمناقشة القيمة والجادة المصاحبة لها جعلتنا نلامس مختلف بنود مشروع القانون التنظيمي برمته، معتبرا أن المفاهيم التي تحتاج إلى التدقيق يمكن العمل على تحسينها بالشكل الذي سيعبر بصورة واضحة عن مقاصدها؛ كتعريف احتلال أماكن العمل مع عدم عرقلة حرية العمل؛ من أجل إبراز الفرق بين حرية العمل وعرقلة العمل. أما عن توظيف مفهوم "المهنيين" أكد على أن الغاية من وراء ذلك هو عدم حرمان واقصاء بعض

الفئات من ممارسة حقها مهما كانت أسباب الإضراب، وأوضح أن استعمال وصف "العمال" الغاية منه تكمن في شموليته بالمقارنة ببعض المفاهيم الأخرى.

أما بخصوص "التمثيلة النقابية" عبر عن تفهم الصعوبات التي تطرحها سواء في القطاع العام أم في القطاع الخاص، مؤكدا على أخذ ملاحظات المتدخلين بعين الاعتبار، وموضحا بأن النقابات فقط التي ستمارس الإضراب وإذا لم تكن النقابات يجب البحث عن آلية بديلة، اعتبارا للأهمية البالغة لهوية الجهة الداعية للإضراب عند مباشرة المفاوضات أو الحوار، الذي يعد الغاية الأساسية من الإضراب، فالإضراب في حد ذاته هو مجرد وسيلة للوصول إلى الحوار، كما عبر عن استعداده للتفاعل مع الملاحظات المتعلقة بالملف المطلبي والقضايا الخلافية من أجل العمل على تدقيقها.

الفرع الثاني

مجال التطبيق

المادة 4

تقديم السيد الوزير:

بعد تقديمها من طرف مقرر اللجنة بيّن السيد الوزير بأن المادة واضحة، إذ تتضمن عددا معينا من الفئات التي تسري عليها أحكام مشروع القانون التنظيمي.

ملخص المناقشة:

أكدت المداخلات على أن حصر الإضراب في القطاع العام والقطاع الخاص فيه تضييق على ممارسة هذا الحق الذي جاء عاما في الوثيقة الدستورية، وهو حق لكل المواطنات والمواطنين، واعتبرت هذه المداخلات بأن الرصيد التاريخي لممارسة الإضراب بالمغرب، يسجل حضور فئات أخرى أغفلتها اللائحة الواردة في المادة، كالإضرابات التي يقوم بها طلبة الجامعة والمعاهد والحرفيين والمياومين والحركات الاجتماعية مما يستدعي تدارك هذا الاغفال الذي قد تكون له انعكاسات سلبية على مستوى ممارسة الإضراب خارج القانون.

جواب السيد الوزير:

اعتبر السيد الوزير بأن المادة عرفت توسيعا بالمقارنة مع الصيغة الأولى، أما الفئات التي تم ذكرها يبقى اعتمادها متوقف على الصيغة التي ستعتمد في المادة 2 من نفس مشروع هذا القانون التنظيمي، كما أشار إلى أن الأطراف القانونية في مختلف التشريعات مرتبطة بالعمل وإذا كانت هناك إضافة لفئة يجب تحديد الأثار المترتبة عنها، كما عبر عن استعداده للتفاعل مع ملاحظات المتدخلين.

الفرع الثالث

مبادئ عامة

المادة 5

ملخص المناقشة:

أثارت هذه المادة نقاشات متباينة، البعض من المداخلات اعتبرت بأن مشروعية الإضراب من عدمه اختصاص يعود للقضاء وليس للقانون، وهناك من رأى بأن المشروعية هي القاعدة القانونية وبأن المشروعية تحصيل حاصل، فكل ما يخالف القاعدة القانونية فهو غير مشروع، وأن البرلمان هو الذي يعطي المشروعية للقانون والقضاء يطبق القاعدة القانونية، في حين دعت بعض المداخلات إلى حذف المادة مادام النص القانوني لم يعالج مختلف أشكال الإضراب. أما أحد المتدخلين، فقد اعتبر بأن شرعية الإضراب تستمد من مشروعية الملف المطلبي داعيا إلى ترك الأمر للقضاء الاستعجالي للفصل في مدى مشروعية الإضراب. وفي جانب آخر، اعتبر أحد المتدخلين بأن المادة فيها مخالفة لتوصيات منظمة العمل الدولية التي تعتبر بأن كل إضراب سلمي مشروع.

جواب السيد الوزير:

أكد السيد الوزير على أن المادة جاءت لصالح الأجير بدليل الأحكام القضائية المنصفة من أجل عدم السقوط في تأويلات مغلوطة، واعتبر بأن صياغة تعاريف بشكل دقيق وواضح

يجعلنا نستغني عن هذه المادة، مؤكدا على أن المادة تحمي الحقوق غير أنه يجب أن تكون الأمور محددة بشكل دقيق.

المادة 6

ملخص المناقشة:

انصبت أغلب المداخلات على الفقرة الثانية من المادة التي تعتبر العامل المضرب متوقفا مؤقتا عن العمل لا يؤدى له أجر؛ بعض المتدخلين طالبوا بحذفها والبعض الآخر اعتبرها باطلة، وهناك من اقترح الاستفادة من التجارب المقارنة والممارسات الفضلى التي عرفتها ممارسة الإضراب في المغرب بالقطاع العام والقطاع الخاص، حيث تم التوصل من خلالها إلى اتفاق مشترك بين المشغل والأجراء عوضا عن اللجوء إلى اقتطاع الأجر طيلة فترة ممارسة الإضراب، واعتبر بعض المتدخلين أن الأجير يعاقب مرتين بالاقتطاع من الأجر والطرد من العمل في بعض الأحيان، داعيا في هذا السياق، إلى عدم تطبيق قاعدة الأجر مقابل العمل عندما يتعلق الأمر بإضراب تكون مطالبه عدم احترام الحد الأدنى للأجر أو مخالفة مقتضيات مدونة الشغل من قبل المشغلين، وهناك من اقترح البحث عن آلية قانونية كإحداث "صندوق للتعويض" عوضا عن اللجوء إلى الاقتطاعات بمبرر أن الأجراء عندما يضربون يكون إضرابهم في أغلب الحالات بسبب مخالفة النصوص القانونية المنظمة للشغل.

كما اعتبر أحد المتدخلين بأن المادة 4 تتحدث عن فئات مختلفة بينما الفقرة الثانية من المادة السادسة تتحدث عن "العامل" فقط، كما اقترح إدماج المادتين 6 و5.

جواب السيد الوزير:

نوه بالاقتراحات العملية لفرضيات تطبيق مبدأ الأجر مقابل العمل، متسائلا عما إذا كان الأجير سيعود إلى مكان العمل دون اللجوء إلى مساطر أخرى في حالة تم ترك مبدأ الأجر مقابل العمل، كما دعا إلى الاجتهاد من أجل منع التدخل في علاقة الشغل إذا كان هناك اتفاق. معتبرا بأن الأجر مقابل العمل مقتضى جاءت به منظمة العمل الدولية، داعيا إلى البحث عن آليات قانونية تمكننا من جعل التفاوض أسمى من كل أشكال الحلول الأخرى.

أما في حالة عدم تطبيق القانون وتم إعمال مبدأ الأجر مقابل العمل وتم اللجوء إلى المحكمة، فإن هذه الحالة بدورها تتطلب منا جميعا البحث عن حل لها في هذا القانون.

المادة 7

ملخص المناقشة:

أثيرت ملاحظات بخصوص صياغة هذه المادة بأسلوب المبني للمجهول عند الحديث عن الأجير بتوظيف عبارة "يمنع" ومقتضيات جزائية، في مقابل استعمال عبارات أقل حدة عند تناول مقتضيات تتعلق بمنع الإضراب من قبل المشغل والاخلال بالتزاماته تجاه الأجراء. كما اعتبرت إحدى المداخلات أن المادة يشوبها تكرار، لأنه لا داعي لإضافة صيغ المنع عندما تكون ممارسة الإضراب بمقتضى هذا القانون.

كما طالب أحد المتدخلين بخذف عبارة "ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها، سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بأي وسيلة أخرى" من الفقرة الأولى من المادة، ونفس الشيء بالنسبة للمقطع الأخير من الفقرة الثانية من نفس المادة، كما طالب متدخل آخر بحذف الفقرة الأخيرة من المادة. كما تساءل أحد المتدخلين معلقا على الفقرة الأولى والثانية من المادة عن مكان ممارسة حق الإضراب إن لم يتم في مكان العمل مادامت ممارسة الإضراب في الشارع العام يعد تجمهرا.

جواب السيد الوزير:

اعتبر أن توظيف مفاهيم " مكان العمل" وحرية العمل" يتطلب إعادة النظر فيه من أجل تدقيقها بالشكل الذي يترجم مقاصدها ويحقق التوازن بين ممارسة الإضراب والحفاظ على حقوق المشغلين، أما بخصوص المقتضيات الزجرية فقد أفاد بأنها ستكون محل المناقشة عند الوصول إلى المواد المنظمة لها، موضحا بأن الأمر المهم هو ما يترتب عن المنع من أحكام زجرية عند الحديث عن العقوبات. ومن جهة أخرى، أكد على أهمية الفقرة الأخيرة من المادة التي تحيل على أحكام المادة 17، بالنظر لما تعطيه من حق للجهة الداعية إلى الإضراب من أجل تقوية النقابة التي تتفاوض.

المادة 8

بعد تقديمها من طرف مقرر اللجنة قدم السيد الوزير توضيحات بشأنها، حيث اعتبر بأن هذه المادة تحصيل حاصل لأنه عندما تكون هناك اتفاقية جماعية يجب احترامها وأن حق الإضراب مضمون ويمكن تعليقه وفق شروط يراعى فيها السلم الاجتماعي لوجود التزامات.

ملخص المناقشة:

أجمعت المداخلات على أهمية الاتفاقيات الجماعية باعتبارها من الركائز الأساسية التي يتعين على الجميع الحفاظ عليها، لما تحققه من سلم اجتماعي، كما اعتبرتها جزءا أساسيا من الحل وأن المغرب صادق على الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، حيث دعا أحد المتدخلين إلى التأكيد على الاتفاقيات الجماعية في بداية مشروع القانون أو تأطيرها في الديباجة. كما تساءل أحد المتدخلين عمّا إذا كانت الاتفاقيات الجماعية بين الأطراف تلغي إمكانية الإضراب من أساسه.

وفي نفس السياق، تمت الإشارة من بعض المتدخلين إلى أن الاتفاقيات الجماعية تفرضها منهجية التشارك وتتضمن آليات لحل النزاع، وبالتالي يجب عدم حرمان الأطراف من الحق في الإضراب في حالة الإخلال بالالتزامات الواردة فيها، كما تساءل أحد المتدخلين عن الآثار المترتبة في حالة عدم تضمين الاتفاقيات الجماعية المساطر التي يمكن اتباعها لحل نزاع جماعي خلال هذه المدة. كما تمت دعوة الوزارة الوصية إلى وضع نموذج موحد ومتكامل للاتفاقية الجماعية تحترم كل المقتضيات المتعلقة بالموضوع بما يسهل مأمورية الأطراف الموقعة عليها.

جواب السيد الوزير:

في إطار التفاعل مع ملاحظات المتدخلين اعتبر أن الأسطر الثلاثة الأخيرة من المادة تجيب عن الإشكاليات المطروحة، لوجود شرط احترام الأطراف الموقعة لالتزاماتها، وأن تتضمن الاتفاقيات الأحكام الخاصة التي تحدد المساطر التي يمكن اتباعها لحل كل نزاع جماعي يحدث خلال هذه المدة، وأن عدم تضمين الاتفاقية الجماعية للمساطر التي يمكن

اتباعها لحل النزاع أثناء سريان الاتفاق يؤثر على حقوق الأجراء، وفي تفاعله مع فرضية تعليق الحق في الإضراب في ظل الاتفاقية الجماعية أكد السيد الوزير على هذه الإمكانية إذا كانت الاتفاقية الجماعية نصت على ذلك.

المادة 9

ملخص المناقشة:

أثارت الفقرة الأخيرة من المادة نقاشا متباينا بين المتدخلين، حيث سار اتجاه إلى الدعوة إلى حذف الفقرة معتبرا بأن منع مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا خلال مدة الإضراب، فيه مساس بحق الأجراء والعمال غير المضربين، وفيه مساس باستقرار المقاولة وتعريضها للإفلاس، بالإضافة إلى اعتبار الآليات والمعدات ووسائل الإنتاج ملكية للمقاولة وحق الملكية مضمون في الدستور لا يجوز تقييد الحق في التصرف الوارد عليها، كما أن بعض المعدات والآليات تكون في الغالب حصلت عليها المقاولة بموجب عقود الكراء وهو ما يمس باستقرار المقاولة ويهدد نشاطها الاقتصادي.

وفي مقابل ذلك، دافع اتجاه آخر عن مقتضيات الفقرة الأخيرة من المادة معتبرا أنها تعني المقاولات التي لا تحترم المقتضيات القانونية وهي ضمانة للأجراء ضد بعض التصرفات التي يقدم عيها بعض المشغلين عند ممارسة العمال لحقهم في الإضراب حيث يلجأ المشغل إلى ترحيل وسائل العمل وأدوات الإنتاج إلى فروع أخرى تابعة للمقاولة من أجل التأثير على حق الأجراء والعمال في ممارسة الإضراب، حيث دعا هذا الاتجاه إلى وضع جزاء واضح عن مخالفة مقتضيات هذه المادة، بالإضافة إلى تغيير المصطلح " يمنع" الوارد في الفقرة الأولى والأخيرة بعبارة "يعاقب" للتعبير عن أهمية هذه المقتضيات لصالح الأجراء.

هذا، ودعا اتجاه توفيقي إلى التمييز بين المنقولات التي تعد ملكية للمقاولة والتي يمكن أن تندرج في نطاق المنع الوارد في المادة وبين المنقولات التي لا تدخل في ملكية المقاولة وخاضعة لعقود قصيرة المدة من أجل عدم الاضرار بنشاط المقاولة. أما العقود الطويلة المدة التي تمنح للمقاولة حق عيني فهي في حكم الملكية. معتبرا في السياق ذاته، أن صيغة

المنع حدد لها جزاء في المقتضيات المنظمة للعقوبات في مشروع هذا القانون التنظيمي كاختيار منهجي تشريعي فقط.

جواب السيد الوزير:

اعتبر أن الأحكام الواردة في المادة جاءت لحماية الأجراء في ممارسة الحق في الإضراب، وكل عبارة تحيل إلى المنع في المادة يقابلها جزاء في المواد الموالية المنظمة للعقوبات، وكل مقتضى تم النص على منعه ولم يقابله جزاء يمكن إعادة النظر فيه بإقرار جزاءات مقابلة. أما بالنسبة لنقل المعدات والآليات ووسائل العمل فيمكن السماح بنقلها إذا كان الإضراب غير محدد الأجل، غير أن مشروع القانون التنظيمي يتحدث عن الإضراب المحدد الأجل، فالهدف من هذه المقتضيات هو التشجيع على التفاوض والعمل على تحقيق التوازن بين الأطراف، فالمادة تقابلها في المشروع مقتضيات لصالح المشغل والمقاولة من قبيل منع عرقلة دخول السلع إلى المقاولة، معبرا عن استعداده للتفاعل الإيجابي مع الملاحظات الواردة في المناقشة كلما كان هناك نقص أو عدم وضوح في المادة.

الباب الثاني

شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

الفرع الأول

شروط ممارسة حق الإضراب

المادة 10

ملخص المناقشة:

تساءلت بعض المداخلات عن سبب التخوف من النقابات التي ليس لها تمثيلة من الدعوة إلى الإضراب، بالإضافة إلى التساؤل عن مصير النقابات التي تم تأسيسها حديثا في القطاع الخاص، وتلك النقابات التي لم يتقدم لها أحد أثناء الانتخابات وعن التمثيلية المشترطة في المادة وما إذا كان يعتد بها كلما توفرت أم يتم انتظار إجراء الانتخابات، كما تم التساؤل عن موقف الائتلاف النقابي إذا أرادا الدعوة إلى الإضراب، واعتبرت إحدى المداخلات بأن المقتضيات الدستورية تتحدث عن مساهمة المنظمات النقابية للأجراء وليس هناك اشتراط للنقابات الأكثر تمثيلية، مما يتطلب الاقتصار على النقابات المؤسسة بطريقة قانونية فقط، وفي مقابل ذلك، اعتبر بعض المتدخلين أنه لا داعي لمنح الدعوة إلى الإضراب في المقاولات للنقابات التي ليست لها تمثيلية أو تأسست حديثا. معتبرا بأن التمثيلية جزء أساسي في شرعية الدعوة إلى الإضراب باعتبار أن هذا المقتضى التشريعي من شأنه تكريس دور النقابات وتقوية وجودها.

ومن جهة أخرى، علق أحد المتدخلين على الفقرة الثانية من المادة، معتبرا بأن الدعوة إلى الإضراب على مستوى المرفق العمومي يجب إعادة النظر فيه، استنادا إلى كون المرفق العمومي يؤدي خدمات عامة بانتظام وتفترض فيه الديمومة، وبالتالي يجب التوفيق من خلال هذه الفقرة من المادة بين ممارسة حق الإضراب المكفول دستوريا والمحافظة على انتظام المرافق العمومية في تقديم خدماتها.

جواب السيد الوزير:

وفي جوابه على مداخلات السادة المستشارين أكد السيد الوزير على أن الهدف من مشروع هذا القانون التنظيمي هو تقوية النقابات، والحد من الممارسات العشوائية التي قد تصل إلى حد إقدام شخص واحد لا يتوفر على أية تمثيلية على إصدار بلاغات وخلق المشاكل داخل الإدارات، مؤكدا على وجود اجتهاد للحكومة بخصوص الاتحادات النقابية غير أن هناك صعوبة لتفعيله، لهذا حاولت الوزارة حل هذا الإشكال باللجوء إلى لجنة الإضراب المنصوص عليها في المادة 11 من مشروع هذا القانون التنظيمي، مشيرا إلى أنه إذا كان هناك اجتهاد أكثر دقة يمكن الأخذ به، كما صرح بعدم وجود اجتهاد مقارن يأخذ بالمنظمات النقابية المؤسسة بطريقة قانونية فقط دون تمثيلية، و أن مشروع القانون لا يجب أن نحمله أكثر من طاقته، فمجال الحديث عن هذه المقتضيات يهم قانون النقابات.

المادة 11

ملخص المناقشة:

تساءلت بعض المداخلات عن المعايير المعتمدة في تحديد نسبة 35% من الأجراء في الفقرة الأولى من أجل دعوة اللجنة إلى الإضراب في المؤسسة أو المقاولة، ونفس الشي بالنسبة لاشتراط نسبة 50% من أجراء المقاولة الحاضرين في الجمع العام الواردة في الفقرة الثانية، كما تم التساؤل عن كيفية توقيع المحضر ومكان عقد الاجتماعات في المقاولات والمؤسسات التي تتوفر على 10.000 أجير مثلا، وعن إمكانية الدعوة إلى الإضراب من خلال اللجنة بالنسبة إلى المقاولات التي لا تتوفر فيها نقابات ذات تمثيلية.

وفي مقابل ذلك، تحدث أحد المتدخلين عن إمكانية إحداث اللجنة في المقاولات التي لا تتوفر على نقابات لديها تمثيلية بهدف تشجيع العمل النقابي وتأطير الأجراء. كما دعت بعض المداخلات إلى اعتماد معيار تصاعدي لتحديد النسب المئوية ابتداء من 5% بموازاة مع عدد الأجراء في المقاولة تحقيقا للتناسب. ومن جهة أخرى، تمت الدعوة إلى تحديد أجل صدور النص التنظيمي الوارد في الفقرة الأخيرة من المادة والمتعلق بنموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفيات المعاينة والتبليغ.

جواب السيد الوزير:

وفي معرض جوابه أشار السيد الوزير إلى أنه من خلال المناقشة بدأت تظهر أهمية هذا الإجراء وأنه لا يمكن المقارنة بين القطاع العام والقطاع الخاص في ممارسة الإضراب، فالقضايا الخلافية في القطاع العام مثلا تكون محددة وواضحة على عكس القطاع الخاص، معبرا عن استعداد الحكومة لتبسيط هذه المادة. مشيرا الى أن الغاية من هذا المقتضى هي حماية حقوق الأجراء في الحالة التي لا يكون فيها وجود نقابي ممأسس داخل المقاولة، مع اشارته الى الأمور التي ستعطى للجنة لأن المبدأ عندما تكون هناك النقابات الأكثر تمثيلية في القطاع الخاص فإن التفاوض على الملف المطلبي لا يعطى إلا للنقابات، كما أنه إذا كانت القضايا الخلافية تكون مفتوحة للنقابات الأكثر تمثيلية واللجنة يجب البحث عن آليات تمييزية للنقابات الأكثر تمثيلية عبر اللجنة مع تأكيده على أن النقاش بخصوص المادة مفتوح للاقتراح.

المادة 12

ملخص المناقشة:

عبرت بعض المداخلات عن تخوفها من أن يكون طول المادة، وتعقيد المساطر الواردة فيها، وسيلة للالتفاف عليها لعرقلة ممارسة حق الإضراب، كما دعت أغلب المداخلات إلى تقليص الآجال المتعلقة بالدعوة إلى الإضراب في القطاع الخاص عندما يتعلق الأمر بالقضايا الخلافية؛ أما بخصوص الخطر الحال، فهناك من اقترح الاكتفاء بساعتين بالنظر لطبيعته الفجائية، لأن من شأن هذه الآجال الطويلة أن تستغل من قبل بعض المشغلين في التأثير على الإضراب، كما دعت بعض المداخلات إلى البحث عن حل وسط بإعمال القواعد العامة في تحديد الأجل المعقول في 15 يوما والتمييز بين القطاع العام والقطاع الخاص، مع تقليص آجل الخطر الحال إلى 48 ساعة، كما أشارت إحدى المداخلات إلى أن الأمور الخلافية قد تكون في بعض الأحيان جزء من الملف المطلبي.

وفي مقابل ذلك، أكدت بعض المداخلات على أن المقاولة ومن أجل أن تكون مقاولة مواطنة، يجب أن تكون النقابات كذلك مواطنة، وأن المقاولات لها التزامات ومخاطر كما أن عددا كبيرا من المقاولات لها ضمانات قانونية على عاتقها، وبالتالي يجب تحقيق التوازن بين ممارسة الإضراب والحفاظ على المقاولة بمنحها آجال مناسبة للتفاوض بهدف إيجاد حل للملفات المطروحة للنقاش، كما أوضحت كذلك، وجود إجراءات ومساطر قانونية تقيد الشركات والمقاولات تتطلب وقتا طويلا لاتخاذ القرارات بخصوص الملف المطلبي في إطار تقدير التزامات المقاولة.

جواب السيد الوزير:

أشار إلى أن الآجال المنصوص عليها في المادة تمت إعادة النظر فيها بالمقارنة مع الصيغة الأولى للمشروع، كما أن هناك اختلاف في الآجال بين القطاع العام والقطاع الخاص وهناك معيار للتمييز في الآجال، مؤكدا على استعداده للتفاعل مع ملاحظات ومقترحات المتدخلين.

المادة 13

ملخص المناقشة:

اعتبرت إحدى المداخلات أن الحد الأدنى من الخدمات كما تنص عليه منظمة العمل الدولية ربطته بضوابط معينة، كما تساءل أحد المتدخلين عن كيفية تطبيق الحد الأدنى للخدمات في القطاع الخاص، داعيا في السياق ذاته، إلى تدقيق هذه المادة تجنبا للتأويلات التي قد تصاحب تطبيقها على مستوى الممارسة العملية، كما اقترحت مداخلة أخرى استبعاد السلطات المحلية من الفقرة الأخيرة وتعويضها بالجهة القضائية.

جواب السيد الوزير:

بخصوص إجراءات تعويض عمال محل العمال المضربين اعتبر السيد الوزير بأن المبدأ هو عدم إحلال عمال محل العمال المضربين، وأن ضمان الحد الأدنى للخدمات أثناء سريان الإضراب يتم على أساس لائحة متفق عليها بين النقابات والمشغلين، وفي حالة عدم

التفاهم على ذلك يحال الأمر إلى القضاء، كما عبر عن استعداده لتدقيق المادة في حالة وجود مقتضيات غير واضحة.

الفرع الثالث

مسطرة سير الإضراب

المادة 14

ملخص المناقشة:

دعا أحد المتدخلين إلى تبسيط إجراءات الإخطار باعتماد الرقمنة، كما تساءلت إحدى المداخلات عما إذا كان أجل الإخطار جزء من أجل الدعوة إلى الإضراب، داعيا إلى توضيح ذلك. كما طالبت مداخلات بالاقتصار على تبليغ المشغل فقط دون الجهات الأخرى؛ كرئيس الحكومة ووالي الجهة وعامل العمالة أو الإقليم وممثل السلطة الحكومة المكلفة بالشغل؛ من أجل تفادي الصعوبات العملية التي قد تترتب عن عدم الاستجابة للإخطار، كما طالب أحد المتدخلين بتقليص الأجل الوارد في الفقرة الأخيرة من المادة إلى 24 ساعة عوض 3 أيام.

جواب السيد الوزير:

أوضح أن هناك آجال للإخطار وآجال للتفاوض ما يستوجب التفكير في آجال مناسبة، كما يجب الفصل بين أجل الإخطار وأجل المفاوضات الذي يحدد مع المشغل، وفي إطار المفاوضات نتحدث عن جهات أخرى، وفي الإضراب الوطني يجب أن تكون هناك آجال معقولة. وبالنسبة إلى الجهات التي تبلغ بالإضراب، أكد على أن كل جهة لها اختصاصات في مجال تدخلها وبالتالي يجب أخذ هذا المعطى بعين الاعتبار. كما عبر عن التزامه بوضع منصة إلكترونية لتسهيل الإخطار.

المادة 15

ملخص المناقشة:

طالب أحد المتدخلين باعتماد الصيغة الإلكترونية بخصوص البيانات التي يتضمنها قرار الإضراب مع دعوة الوزارة المكلفة بالشغل إلى إعداد مطبوعات لهذا الغرض، في حين اعتبر أحد المتدخلين بأن البيانات الواردة في المادة كافية وتستوعب البيانات التي تتضمنها البلاغات التي تصدرها النقابات. كما أشار أحد المتدخلين إلى وجود تكرار في الفقرة الأخيرة من المادة.

جواب السيد الوزير:

اعتبر السيد الوزير بأن المادة تتضمن مقتضى مهما جدا يتعلق بإلزام الفقرة الأخيرة للجهة الداعية للإضراب بإرفاق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلبي أو نسخة من القضايا الخلافية من أجل تقوية الثقة وتجنيب سوء النية في التفاوض، كما يجب أن تكون اللائحة واضحة.

المادة 16

ملخص المناقشة:

دعا أحد المتدخلين إلى تحديد الأجل في الفقرة الثانية في حالة عدم وجود اتفاق بين المقاولة والجهة الداعية إلى الإضراب، كما اعتبرت بعض المداخلات أن حفظ الصحة والسلامة المهنية ليس من مهام النقابات باعتبار أن هذه الأخيرة تدعو إلى إضرابات في بعض الأحيان بسبب عدم توفير الصحة والسلامة داخل المقاولة، بالإضافة إلى كون النقابات غير معنية بتعيين من يتكلف بتوفير الحد الأدنى من الخدمات، إلى جانب كون الأجراء أكثر حرصا على حماية الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل بموجب مقتضيات مدونة الشغل، كما أجمع المتدخلون على أن تأطير المضربين قبل وأثناء سريان الإضراب وتدبير ممارسته من الأمور المهمة التي تلقى على عاتق النقابات، في حين دعت بعض المداخلات إلى توضيح بعض المفاهيم الواردة في المادة من قبيل "الأنشطة الضرورية"، كما دعا أحد

المتدخلين إلى وضع أجل لبت قاضي المستعجلات أثناء طلب تحديد الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها.

في مقابل ذلك، اعتبر أحد المتدخلين أن الآجلات الاسترشادية تركت للسلطة القضائية، وأن القضاء الاستعجالي يبت في الأمور المعروضة عليه بشكل مستعجل، وأن تحديد أجل للبت، فيه تتناقض مع المحددات الفلسفية المعمول بها في المساطر الإجرائية الجاري بها العمل، كما أن القضاء ليس من اختصاصه تعيين العمال.

جواب السيد الوزير:

اعتبر السيد الوزير بأن الغاية من سن المادة هو التأكيد على الوضوح اللازم في هذه العملية وتنسجم مع المبدأ العام في كون ممارسة الإضراب تتطلب من النقابات القدرة على التأطير وحفظ التجهيزات والآلات في أماكن العمل وتفادي المشاكل التي قد تقع على مستوى الواقع، وأشار إلى أن الغاية من وجود الاتفاق هو تفادي فرض شروط على أية جهة معينة، باعتبار هذا الاتفاق يسري على جميع الإضرابات التي ستأتي فيما بعد. أما بخصوص وضع أجل لقاضي المستعجلات للبت فإنه يتناقض مع التشريعات الجاري بها العمل، كما أشار إلى إمكانية التفكير في الاستعانة بمفتش الشغل في تحديد المنشآت. موضحا بأن المادة لا تتحدث عن الحد الأدنى من الخدمة بل حماية الحد الأدنى للخدمة في المقاولة.

المادة 17

بعد تقديمها من طرف مقرر اللجنة قدم السيد الوزير توضيحات بشأنها معتبرا أن من بين المقتضيات الهامة التي جاءت بها هذه المادة هي التي تنص على أنه أثناء إجراء المفاوضات ولم تحقق نتائجها، ولإرغام المشغل على التفاوض يفسح له المجال لإيجاد الحل بمنحه أجل سنة، دون رفع الإضراب، وإذا تم توقيف الإضراب من أجل التوافق ولم تسفر المسطرة الأولى عن نتيجة متوافق عليها، وظهر مستجد فتم وقف الإضراب تمنح للمشغل مهلة لذلك، أما الفقرة الأخيرة فالغاية منها هي إعطاء قيمة لهذه المفاوضات، حيث يمنح للمشغل أجل سنة عند وجود مفاوضات.

ملخص المناقشة:

تساءل أحد المتدخلين عن سبب تقييد الأجل في 15 يوما في الفقرة الثالثة من المادة، كما اعتبرت مداخلة أخرى بأن أجل سنة الممنوحة للمشغل في الفقرة الأخيرة من المادة آجال قصيرة لاحتمال عودة نفس النقابات للمطالبة بنفس المطالب؛ كما اقترح أحد المتدخلين التنصيص بشكل صريح في الفقرة الأخيرة على التزامات المشغل بمبرر أن المضرب هو الأجير والمشغل هو الذي يلتزم بالاتفاقات، كما تم التساؤل عن حالة توقف الإضراب المحددة آجاله في أيام معينة وما إذا كانت المدة تحتسب في الإضراب الثاني من المدة المتبقية في الأجل الأول.

كما دعا أحد المتدخلين إلى تدقيق بعض المفاهيم مثل المقصود "بالأطراف المعنية" في الفقرة الأخيرة من المادة.

جواب السيد الوزير:

وفي معرض رده أشار السيد الوزير بأن نص المادة جاءت فيه الصيغة على "داخل أجل 15 يوما" فقط وليس الانتظار إلى حين انتهاء الأجل، كما دعا إلى البحث عن كيفية تمديد الأجل ومنح المشغل مهلة إضافية في حالة تنفيذ الإضراب.

المادة 18

تقديم السيد الوزير:

اقتصر على توضيح عبارة "احتلال أماكن العمل" الواردة في المادة التي تفيد الانضباط فقط.

ملخص المناقشة:

اعتبرت إحدى المداخلات بأن المادة فيها اخلال بالتوازن في الحقوق بين الأجير والمشغل، حيث تخول الفقرة الثالثة من المادة للمشغل الحق في اللجوء إلى قاضي المستعجلات دون الأجير، كما تمت الدعوة إلى تدقيق المقصود "بالبضائع" و"الممتلكات"، كما تساءل أحد المتدخلين عن كلمة "يمنع" الواردة في الفقرة الأولى من المادة وما إذا كانت

تخص المشغل أم الأجير، وهناك من دعا إلى حذف الفقرة الأخيرة من المادة لما تعطيه من إمكانيات استصدار أحكام ضد الأجير، والتساؤل عن كيفية إثبات الضرر الوارد في الفقرة الأولى من المادة والجهة المؤهلة للقيام بذلك.

جواب السيد الوزير:

في إطار الرد أوضح السيد الوزير أن المادة غير متوازنة، ويمكن إعادة النظر فيها بالتركيز على شقين، الأول فيه حقوق المشغل وحماية الآلات والبضائع من الإتلاف، والشق الثاني يتناول كيفية ترجمة حقوق المضربين في علاقتهم بالمطالبة بالتقاضي أمام قاضي المستعجلات.

المادة 19

ملخص المناقشة:

في إطار مناقشة المادة دعا أحد المتدخلين إلى استثمار تجارب بلادنا في وقت الأزمات والكوارث، وهو ما تجسد في انضباط الأجراء لقرارات السلطات العمومية خلال فترة كوفيد-19، وتعليق النقابات للحوار خلال فترة زلزال الحوز تقديرا منها لصعوبة هذه المرحلة التي مرت منها البلاد، كما دعت بعض المداخلات إلى توضيح المقصود "بالأزمة الوطنية"، كما رفض أغلب المتدخلين إقحام مؤسسة رئيس الحكومة بالنظر لاختصاصاته المتعددة، داعين في هذا الإطار إلى اسناد سلطة وقف الإضراب في حالة حدوث أفات أو كوارث طبيعية من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين لتقدير قاضي المستعجلات، كما اقترحت بعض المداخلات حذف المادة برمتها.

وفي مقابل ذلك، دعت مداخلة إلى التمييز بين القطاع العام الذي قد يتخذ فيه رئيس الحكومة صفة المشغل وبين القطاع الخاص الذي لا يطرح إشكالا، كما اعتبر أن الحوادث والآفات لا تطرح إشكالات، أما بخصوص الأزمة الوطنية فيتعين إعادة تدقيقها.

جواب السيد الوزير:

في معرض تفاعله مع مداخلات السادة المستشارين، أوضح السيد الوزير بأنه في البداية كانت الفكرة هي منح صلاحية منع الإضراب في الحالات المذكورة في هذه المادة للقضاء الاستعجالي، باعتباره التوجه المنطقي والسليم، ولكن بعد ذلك فكرنا في البحث في اسنادها إلى لجنة مسؤولة أو شخص معين، كما اعتبر أن هذا التوجه سارت فيه تصريحات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية، لكن بشرط أن تكون حالات اللجوء إلى منع الإضراب حالات محددة وواضحة. مؤكدا في هذا السياق على أن هناك شيء يسمى التقدير السياسي مما يتطلب توفر جهة تتحمل المسؤولية ولا نجد إلا رئيس الحكومة بالنظر لمكانة المؤسسة. كما أن قرار الحكومة كما تنص عليه المادة يجب أن يكون مكتوبا ومعللا ويمكن الطعن فيه أمام القضاء. وبخصوص مصطلح "الأزمة الوطنية" أكد على ضرورة الاجتهاد لإيجاد صياغة دقيقة وواضحة، معتبرا أن هذا الإجراء المسند إلى رئيس الحكومة لا يتم اللجوء إليه إلا بعد قطع عدة أشواط ومراحل باعتباره الخيار الأخير.

المادة 20

ملخص المناقشة:

اعتبرت أغلب المداخلات بأن الصياغة أفرغت المادة من مضمونها، بجعل السلطات العمومية المعنية "تؤهل" خلال مدة سريان الإضراب لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، لأن فيها مساس بالحق في ممارسة الإضراب، كما أنها صياغة لا تستحضر في عمقها التراكم السياسي والحقوقي الذي عرفته بلادنا، بالإضافة إلى عدم أخذها بعين الاعتبار المسار الديمقراطي الإيجابي للنقابات والممارسة السلمية للعمل النقابي، داعين في هذا الإطار إلى حذف المادة أو على الأقل إعادة صياغتها بالشكل الذي يعكس في مضامينها الدور الأساسي للنقابات أثناء سريان الإضراب، وضمان حقوق العمال في الدفاع عن حقوقهم الأساسية. كما رأى أحد المتدخلين بأن السلطات العمومية مؤهلة للتدخل في الحالة التي يتطلب الأمر ذلك دون الحاجة إلى النص على هذا المقتضى في نص مشروع هذا القانون التنظيمي.

وفي مقابل ذلك، أوضح بعض المتدخلين أنه ليس في المادة ما يستدعي إعادة النظر فيها، مؤكدين أن الغاية من هذه المادة هي حماية طرفي الإضراب خلال مدة سريانه، وأن السلطات العمومية هي الساهرة على ضمان الاستقرار والأمن في البلاد، وبالتالي من المنطقي أن تكون مؤهلة للتدخل أثناء سريان الإضراب لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات والحيلولة دون احتلال المرافق الحيوية ومنع كل تجاوزات أثناء ممارسة الإضراب من شأنها أن تفرغه من الغاية التي حددها القانون.

جواب السيد الوزير:

دعا السيد الوزير إلى قراءة المادة في سياقاتها المنطقية والسليمة باستحضار الغايات التي وضعت من أجلها، مؤكدا على أن النقابات التي تمارس الإضراب في النطاق القانوني المرسوم لها غير معنية بأحكام هذه المادة، كما أن منظمة العمل الدولية منحت للسلطات العمومية إمكانية اللجوء إلى القوة والعنف في حالة تجاوز الإضراب للنطاق السلمي لممارسته، كما أوضح أن الحالات التي تضمنتها المادة والتي تمنح للسلطات العمومية التدخل لا تتعلق بإجراءات ممارسة الإضراب أو منعه بل بأمور تتعلق بحفظ النظام العام، لأن وقف أو توقيف الإضراب من اختصاص قضاء المستعجلات بالمحكمة المختصة بصريح عبارات الفقرة الأخيرة من المادة. معبرا عن استعداده لإعادة تدقيق صياغة المادة، وأنها ستكون محل مناقشة في الحوار الاجتماعي من أجل الوصول إلى صيغة واضحة متفق عليها تعبر عن المقاصد المتوخاة من وضع المادة.

الفرع الثالث

المرافق الحيوية

المادة 21

تقديم السيد الوزير:

في توضيحه لمقتضيات هذه المادة أشار السيد الوزير إلى أنها تحدد لائحة القطاعات الحيوية التي يمارس فيها الإضراب، مع تأكيده على العمل لتحديد المقصود بالحد الأدنى للخدمات في المادة 3 من مشروع القانون التنظيمي، وأفاد بأن الحد الأدنى من الخدمة

الواجب ضمانه في المرافق الحيوية الواردة في هذه المادة سيتم تحديدها بمقتضى مرسوم باتفاق بين المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء.

ملخص المناقشة:

اعتبرت بعض المداخلات بأن هناك توسيع في لائحة القطاعات الحيوية الواردة في المادة، معتبرين بأن بعض القطاعات (مرافق بريد المغرب، المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية) لا تتصف بالحفاظ على الصحة والسلامة، متسائلين عن المعايير المعتمدة في وضع هذه اللائحة، مع الدعوة إلى اعتماد المعايير المعتمدة عالميا في إطار منظمة العمل الدولية في تحديد اللائحة وضبط الحد الأدنى للخدمات، كما دعت بعض المداخلات إلى النص على تاريخ صدور النص التنظيمي الوارد في الفقرة الثانية من المادة بمبرر أن المراسيم التنظيمية لا تحال على البرلمان، كما أشارت مداخلة إلى أن لائحة القطاعات الحيوية تتعلق بالمأجورين وليس العمال متسائلا عن ما إذا كان الأمر يتعلق بالعمال والمأجورين معا.

وفي مقابل ذلك، اعتبرت بعض المتدخلين أن المادة 21 مهمة وتضمن صيرورة وديمومة القطاعات الحيوية وبالتالي يجب العمل على توسيع القطاعات المعنية من أجل ضمان توفير الحد الأدنى من الخدمات سيما وأن بلادنا مقبلة على تنظيم التظاهرات الدولية والجهوية، مقترحا إضافة قطاع التعليم باعتباره من القطاعات الحيوية التي ينبغي أن يضمن فيه الحد الأدنى من تقديم الخدمات.

كما اعتبر أحد المتدخلين بأن النص التنظيمي الوارد في المادة وإن لم يعرض على البرلمان فإنه يحدد باتفاق بين النقابات والمنظمات المهنية، معتبرا أن الفقرة ما قبل الأخيرة من المادة التي تخول لقاضي المستعجلات في حالة عدم الاتفاق على تحديد لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها بين الجهة الداعية للإضراب وبين المقاولة أو المؤسسة فيها نوع من عدم الانسجام مع التشريعات المنظمة لاختصاصات مؤسسة قاضي المستعجلات.

وفي سياق أخر، تساءل بعض المتدخلين عن وضعية بعض المهن الحرة (المحاماة مثلا) ما إذا كان لها الحق في الانتماء النقابي والدعوة إلى ممارسة الإضراب وفق مقتضيات

مشروع هذا القانون التنظيمي في ظل الخصوصية المميزة لهذه المهنة من جهة، ومن جهة ثانية وجود مقتضيات تشريعية تتعارض مع أحكام مشروع هذا النص القانوني، سيما المادة 39 من قانون رقم 28.08 المتعلق بمهنة المحاماة.

جواب السيد الوزير:

استند، في معرض جوابه، على لائحة المرافق الحيوية الواردة في المادة باستعراض تجارب وتوجهات بعض التشريعات المقارنة التي وسعت من هذه اللائحة، كما أوضح أن المادة الثالثة تعرف المقصود بالعمال، أما بخصوص النص التنظيمي الوارد في المادة أوضح بأن هناك صعوبات في تضمين محتواه في صلب مشروع هذا النص وبالتالي تم ترك تحديده باتفاق بين المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء. أما بخصوص تحديد لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمات في حالة عدم الاتفاق بين الأطراف (الجهة الداعية للإضراب والمقاولة أو المؤسسة) يمكن التفكير في اللجوء إلى مؤسسة مفتش الشغل قبل اللجوء إلى قاضي المستعجلات.

وفي إطار التفاعل مع وضعية بعض المهنيين، أوضح أنه في البداية كان التوجه ذهب إلى عدم إدراج هذه الفئة بسبب صعوبة التمثيلية، غير أننا رأينا أن عدم إدراج هذه الفئة سيحرمها من ممارسة حقها في الإضراب وسيتحول إضرابها إلى مجرد احتجاجات، معتبرا بأن هذه الفئة من المهنين (المحاماة) لها الحق في الانتماء إلى النقابات المهنية بموجب مقتضيات صريحة في ظهير بشأن النقابات المهنية، وليس هناك ما يمنع هذه الفئة من ممارسة الحق في الإضراب لأسباب مهنية.

المادة 22

ملخص المناقشة:

اعتبر أحد المتدخلين أن المادة ستكون واضحة لو صادق المغرب على الاتفاقية الدولية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي المعتمدة في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية لسنة 1948، التي تتحدث عن وضعية فئة الأمن وموظفي ووزارة الداخلية المشار إليها في المادة، كما دعا إلى إيجاد آلية وضمانات لهذه الفئة المستثناة

من ممارسة الإضراب من الاستفادة من هذا الحق، كما دعت بعض المداخلات إلى تحديد المقصود بموظفي وزارة الداخلية ووزارة الخارجية بالنظر إلى الفئات المختلفة للموظفين في هذه القطاعات، كما اعتبر أحد المتدخلين أن بعض موظفي وزارة الداخلية يستفيدون من حق الانتماء النقابي حاليا وبالتالي لا يمكن حرمانهم من الحق في الإضراب، كما تمت الدعوة إلى التدقيق في مقتضيات الفقرة الأخيرة من المادة من أجل عدم حرمان بعض العمال والأجراء من الاستفادة من نتائج الإضراب، كما اقترح أحد المتدخلين الاكتفاء بالنص في المادة على استثناء ممارسة الإضراب بالموظفين الذين تنص النصوص القانونية الخاصة بهم بالمنع من الانتماء النقابي أو من ممارسة أي نشاط نقابي، كما اقترح نقل الفقرة الأخيرة إلى المادة 21 من نفس مشروع هذا القانون التنظيمي.

جواب السيد الوزير:

في معرض تعقيبه أشار السيد الوزير إلى أن التجارب المقارنة تعتمد كل دولة تشريعات تتضمن لائحة بالفئات المستثناة من الانتماء النقابي وممارسة الحق في الإضراب.

الباب الثالث

العقوبات

المواد

23 و24 و25 و26 و27 و28 و29 و30 و31 و32

تقديم السيد الوزير:

في توضيحه لمواد هذا الباب أ كد السيد الوزير بأن الصيغة الأولى من مشروع القانون التنظيمي كانت تتضمن عقوبات حبسية بالإضافة إلى الإحالة على العقوبات الأشد في مجموعة القانون الجنائي وأنه تم التصويت بحذفها في مجلس النواب، مع الدعوة في هذا السياق، إلى البحث عما إذا كانت كل المقتضيات الواردة في نص هذا المشروع تقابلها جزاءات في هذا الباب الثالث الخاص بالعقوبات، كما يجب البحث عما إذا كانت هذه الجزاءات تحقق غاية ومقاصد منع المخالفين لأحكام القانون بشكل وقائي.

ملخص المناقشة:

ذهب توجه من المداخلات إلى اعتبار السياسة العقابية المعتمدة في هذا الباب فيها تشديد في العقوبات على الأجير بالمقارنة بالعقوبات المخففة المقررة للمقاولة، واعتبر أن النصوص المحددة للعقوبات على العقاب المزدوج على نفس الفعل بالنسبة للعمال، حيث تحدد العقوبات في مواده وفي نفس الوقت ليس هناك ما يمنع من اللجوء إلى الفصل 288 من مجموعة القانون الجنائي، بالإضافة إلى إمكانية تطبيق مسطرة الإكراه البدني في حق الأجير أو العامل في حالة عدم قدرته على أداء الغرامات المحكوم بها، كما اعتبر هذا الاتجاه أن حصر العقوبات المقررة في المادة 24 في فعل عرقلة ممارسة العمال أو المهنيين لحقهم في الإضراب في حد أقصى 50.000 درهم لن يحقق الغاية من العقاب وفيه إخلال بالتوازن الحقيقي في احقاق الحق في الإضراب.

كما دعت نفس المدخلات إلى تشديد العقاب عن كل فعل يشكل تمييزا ضد الأجراء، إلى جانب اعتبار العقاب المقرر عن مخالفة أحكام الماد 28 لا ينسجم مع الفعل المرتكب وليس فيه مراعاة للوضعية المادية للإجراء كحلقة ضعيفة في علاقة الشغل، كما اقترحت مداخلة أخرى إقرار العقوبات في حق الجهة الداعية إلى الإضراب وليس الأجير انسجاما مع بنود النص القانوني، كما أوضح أحد المتدخلين بأن هناك بعض المواد غير واضحة تستعمل عبارة "كل عامل" ومفاهيم تحتاج إلى التحديد كعبارة "بصفة غير مشروعة" المشار إليها في المادة 23. كما دعا أحد المتدخلين؛ معلقا على أحكام المادة 23؛ إلى التمييز بين التغيب عن العمل والتغيب من أجل ممارسة حق الإضراب، واقترح هذا الاتجاه إما التخفيف من العقاب المقرر للأجير أو حذف الجزاءات الواردة في الباب الثالث.

ومن جهة أخرى، دعا اتجاه آخر من المداخلات إلى سن عقوبات زجرية في حق المخالفين لبنود القانون مع مراعاة التوازن في العقاب بين المخالفين من الأجراء وأرباب العمل، واعتبر أن ضخامة العقوبات المقررة للمقاولات في مختلف مواد المشروع لا تراعي الوضيعات المادية للمقاولات التي تعاني إشكالات وصعوبات وتحديات كثيرة.

في حين اعتبر أحد المتدخلين أن من خصائص القاعدة القانونية الإلزامية وبالتالي يجب تحديد الجزاء المناسب عن كل فعل مخالف للقانون، مقترحا توظيف وصف "الجزاء"

عوضا عن وصف "العقوبات" لكون المصطلح الأول أكثر شمولية من الثاني، حيث يستوعب هذا المفهوم العقوبات والتدابير الوقائية معا، كما اقترح الحسم في طبيعة العقوبات المنصوص عليها في الباب الثالث من مشروع القانون التنظيمي، ما إذا كانت جنحا أم مخالفات، تحقيقا للانسجام مع القواعد العامة في مجموعة القانون الجنائي التي تضع سقفا معينا للغرامات المقررة للمخالفات، كما أوضح أن هناك أفعال منعت في بعض مواد المشروع ولم يقابلها الجزاء في الباب الثالث، بالإضافة إلى الدعوة إلى إعادة النظر في تدقيق المقتضيات المتعلقة بالعود في المادة 32، كما أشار إلى أن القواعد العامة في مجموعة القانون الجنائي تمنع العقاب عن الفعل الواحد مرتين.

جواب السيد الوزير:

في معرض جوابه عبر السيد الوزير عن تطلعه إلى تطوير المقتضيات المتعلقة بالجزاءات بتضافر جهود الجميع، بهدف الوصول إلى نص يحقق التناسب في العقاب، وفي نفس الوقت يراعي التوازن بين مختلف الأطراف المخاطبة بمشروع القانون التنظيمي، مؤكدا على أن اللجوء إلى مسطرة الإكراه البدني متوقفة على توفر عدة شروط حددتها مدونة تحصيل الديون العمومية من بينها حالة ثبوت عدم عسر المدين، مبرزا في ذات السياق، أن بعض التشريعات المقارنة مثل التشريع البلجيكي يعاقب على بعض الأفعال المصاحبة للإضراب بالعقوبات الحبسية، كاستعمال العنف أو تخريب الممتلكات العامة والخاصة، بل وفي بعض الأفعال المصاحبة للإضراب تصل العقوبة إلى سنة وخمس سنوات، مؤكدا على أن السياسة العقابية لا مفر منها من الناحية القانونية، هو ما يتطلب العمل بشكل مشترك على تجويد النص وتدقيق بعض المفاهيم الواردة فيه وتحديد الجزاءات المناسبة عن مختلف الأفعال المخالفة لمضامينه، كما أوضح أن تطبيق عقوبتين على فعل واحد لا أساس له من الصحة لكونها تتعارض مع الأحكام العامة في مجموعة القانون الجنائي.

المادة 33

ملخص المناقشة:

دعت بعض المداخلات إلى استبعاد ضباط الشرطة القضائية من نطاق تطبيق أحكام مشروع القانون التنظيمي المتعلق بالإضراب، مع اسناد مهمة تحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لمتفش الشغل بعد منحه الصفة الضبطية باعتباره الجهة المؤهلة للقيام بهذا، الدور، وبعد ذلك يحيل المحاضر على الجهة القضائية المختصة، في حين أوضح أحد المتدخلين بأن الاختصاص الأصلي في تحرير المحاضر والبحث في المخالفات اختصاص أصلي لضباط الشرطة القضائية ولا يمكن انتزاعه منهم حتى وإن تم منح صفة ضابط لمفتشي الشغل، كما أثار أحد المتدخلين تخوفه من منح صفة ضابط لمفتش الشغل لأن من شأن ذلك أن يجعله تابعا للنيابة العامة، وبالتالي تنتزع منه الاستقلالية، كما دعت مداخلة أخرى إلى توسيع الضمانات القانونية للمشغل بشكل متساوي مع الأجير قبل الحديث عن منح الاختصاصات لضباط الشرطة القضائية.

جواب السيد الوزير:

أوضح بأن المقتضيات الدستورية صريحة في جعل الشرطة القضائية تعمل تحت سلطة النيابة العامة، معبرا عن استعداده لإعادة صياغة المادة وأخذ الملاحظات المثارة من المتدخلين بعين الاعتبار.

الباب الرابع

أحكام ختامية

المادة 34

ملخص المناقشة:

اعتبرت إحدى المداخلات أن المادة واضحة وتتعلق بالنص صراحة على أن الآجال المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي آجال كاملة، لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير، وهي مادة تنسجم مع باقي المساطر العامة في التشريعات الجاري بها العمل.

المادة 35

ملخص المناقشة:

تساءل أحد المتدخلين عن المقصود بنسخ "جميع الأحكام المخالفة"، مؤكدا في السياق ذاته، على الدعوة إلى النص بشكل صريح على النصوص المراد نسخها والتي فيها مخالفة لأحكام مشروع القانون التنظيمي بمجرد دخول هذا القانون حيز التنفيذ، لاسيما الفصل 288 من مجموعة القانون الجنائي والفصل 5 من مرسوم بشأن مباشرة الموظفين للحق النقابي.

التعديلات الواردة على مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

من طـــــــرف :

1) الحكومة
2) مجموعة الأغلبية ومجموعة الدستوري الديمقراطي الموحد
3) الفريق الحركي
4) فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب
5) الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية
6) فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب
7) فريق الاتحاد المغربي للشغل
8) مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل
9) المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي

التعديلات الواردة على مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15

بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

من طـرف الحكومة

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

تعديلات الحكومة

عنوان التعديل : تغيير عنوان الفرع الأول من الباب الاول

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
الفرع الأول تعاريف	الفرع الأول تعاريف ومجال التطبيق

عنوان التعديل : المادة 2

المادة رقم 2 مقبول مع إعادة الصياغة

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
الإضراب هو كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن أداء العمل كليا أو جزئيا، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية او الاقتصادية أو المهنية المباشرة للعمال في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي والمرتبطة بظروف العمل وتحسين الوضعية المادية. ويعد إضرابا كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن ممارسة المهنة أو أداء العمل كليا أو جزئيا، من لدن المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعاملات والعمال المنزليين، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح المرتبطة بتحسين ظروفهم المهنية.	الإضراب هو ~~كل~~ توقف ~~إرادي جماعي لمدة محددة~~ **مؤقت** عن أداء العمل كليا أو جزئيا ، **يتخذ بقرار من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب، ويمارس من قبل مجموعة من العمال في علاقتهم المباشرة أو غير المباشرة بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي أو من قبل مجموعة من المهنيين** ، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية ~~المباشرة للعمال في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي~~ **أو المعنوية** والمرتبطة بظروف العمل ~~وتحسين الوضعية المادية~~ **أو بممارسة المهنة**. ~~ويعد إضرابا كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن ممارسة المهنة أو أداء العمل كليا أو جزئيا، من لدن المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعاملات والعمال المنزليين، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح المرتبطة بتحسين ظروفهم المهنية~~

عنوان التعديل : المادة 3

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي: أ) -العامل: كل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام كما وقع تعريفهما في هذا القانون التنظيمي. -المهني: كل شخص من فئة المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا. ب) -القطاع العام: المرافق التابعة للدولة، و الجماعات الترابية و الأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، و المؤسسات العمومية التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا، و كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. - القطاع الخاص: الأشخاص الذاتيون و الاعتباريون، دون المشار إليهم في تعريف القطاع العام أعلاه، الذين تربطهم علاقة شغل بأجرائهم. ج) الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية و اتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه أو إلغائه و السهر على سريانه وتأطيره، وتشمل ما يلي : - نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛ - نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام والخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة النقابة الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل؛	يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي: أ) -العامل: الأجير والموظف والعون والمستخدم والمتعاقد وكل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام. ب)-المهني: كل شخص من فئة المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا. ج) -القطاع العام: المرافق التابعة للدولة، و الجماعات الترابية و الأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، و المؤسسات العمومية التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا، و كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. د)- القطاع الخاص: الأشخاص الذاتيون و الاعتباريون، دون المشار إليهم في تعريف القطاع العام أعلاه، الذين ~~تربطهم علاقة شغل بأجرائهم~~ يستأجرون خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر. ه ج) الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية و اتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه أو إلغائه و السهر على سريانه وتأطيره، وتشمل ما يلي : - ~~نقابة~~ منظمة نقابية أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛ - ~~نقابة~~ منظمة نقابية ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: ~~نقابة~~ منظمة نقابية في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام والخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة ~~نقابة~~ المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل؛

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
- نقابة ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني؛ - نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛ - لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11أدناه؛ - نقابة تمثل المهنيين في وضعية قانونية سليمة؛ - نقابة تمثل العاملات و العمال المنزليين في وضعية قانونية سليمة. د) المرافق الحيوية: المرافق التابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص أو هما معا والتي تقدم خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر؛ ه) عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع من الولوج إلى أماكن العمل أو من قيام العمال غير المضربين من مزاولة نشاطهم؛ و) احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولة عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من وإلى أماكن العمل؛ ز)الملف المطلبي: مجموعة من المطالب التي تروم تحقيق امتيازات اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو ممارسة المهنة بالنسبة للمهنيين؛ ي) القضايا الخلافية: القضايا الناتجة عن عدم الاتفاق حول تأويل تطبيق تشريع العمل أو احترام الالتزامات التعاقدية المباشرة بين طرفي العلاقة الشغلية أو المهنية	- ~~نقابة~~ منظمة نقابية ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: ~~نقابة~~ منظمة نقابية في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني؛ - ~~نقابة~~ منظمة نقابية أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛ - لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11أدناه؛ - ~~نقابة~~ منظمة نقابية تمثل المهنيين في وضعية قانونية سليمة؛ - ~~نقابة~~ منظمة نقابية تمثل العاملات و العمال المنزليين في وضعية قانونية سليمة. و ~~د~~) المرافق الحيوية: الأنشطة التي تشمل المهنيين، أو المرافق التابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص أو هما معا والتي تقدم خدمة أو خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص ~~و~~ أو أمنهم أو صحتهم وسلامتهم للخطر؛ **ز) عرقلة ممارسة حق الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي الى الحيلولة دون ممارسة حق الإضراب ؛** ح ~~ه~~) عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع من الولوج إلى أماكن العمل أو من قيام العمال أو المهنيين غير المضربين من مزاولة نشاطهم ؛ ط ~~و~~) احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال أو المهنيين غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو المهنة لا سيما عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من وإلى أماكن العمل؛ ي ~~ز~~)الملف المطلبي: ~~مجموعة من المطالب التي تروم~~ كل مطلب أو أكثر يروم تحسين الأجور أو تحقيق امتيازات مادية أو اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو بممارسة المهنة ~~بالنسبة للمهنيين~~. ويمكن أن يضاف إليها قضايا خلافية كما هي معرفة أدناه؛

نص التعديل	النص كما و افق عليه مجلس النواب
ك ي) القضايا الخلافية: الخلافات الناشئة بسبب الشغل في القطاع العام أو في القطاع الخاص أو بسبب ممارسة المهنة ~~تطبيق تشريع الشغل الناتجة عن عدم الاتفاق حول تأويل تطبيق تشريع العمل~~ أو بسبب الإخلال بالالتزامات التعاقدية ~~المباشرة بين طرفي العلاقة الشغلية أو المهنية~~ بين الأطراف.	

عنوان التعديل : حدف الفرع الثاني من الباب الاول

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
الفرع الثاني مجال التطبيق	~~الفرع الثاني~~ ~~مجال التطبيق~~

عنوان التعديل : المادة 4

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه. يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من: - الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛ - الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار اليه أعلاه؛ - الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين لدى إدارات الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية و مجموعاتها ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. - المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا و العمال المنزليين كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري به العمل.	تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص وعلى المهنيين~~، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه~~. يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه، كل من: - الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛ - الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار اليه أعلاه؛ - العاملات و العمال المنزليين؛ - الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين العاملين لدى القطاع العام كما تم تعريفه في هذا القانون التنظيمي ~~إدارات الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية و مجموعاتها ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام~~ - المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا ~~و العمال المنزليين~~ كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري به العمل.

عنوان التعديل : إعادة ترتيب الفرع وتغيير عنوان الفرع

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
الفرع الثالث مبادئ عامة	الفرع ~~الثالث~~ الثاني مبادئ ~~عامة~~ **أساسية**

عنوان التعديل : المادة 5

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
كل إضراب يمارس خلافا لأحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.	كل إضراب يمارس خلافا لأحكام هذا القانون **التنظيمي والنصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه** هو إضراب غير مشروع.

عنوان التعديل : المادة 6

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
يجب على كل من يريد أن يشارك في ممارسة حق الإضراب حسب مقتضيات المادة 4 أعلاه التقيد بأحكام هذا القانون وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل. يعد كل عامل يشارك في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدى عنه أجر. لا يترتب عن إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم و عدم أداء أجورهم.	~~يجب على كل **من** يريد أن يشارك في ممارسة حق الإضراب **حسب مقتضيات المادة 4 أعلاه** التقيد بأحكام هذا القانون و **كذا بأحكام** النصوص **التشريعية** والتنظيمية **الجاري بها العمل**.~~ يعد كل عامل يشارك في ممارسة الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدى عنه أجر. لا يترتب ~~عن~~ على إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم و عدم أداء أجورهم خلال مدة سريان الاضراب.

عنوان التعديل : المادة 7

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها، سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بأي وسيلة أخرى.	ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون **التنظيمي**، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها. ~~سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بأي وسيلة أخرى.~~
حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل.	حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون **التنظيمي**، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل.
مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو تعليقه وفق أحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.	مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو ~~تعليقه~~ **توقيفه مؤقتا** وفق أحكام هذا القانون **التنظيمي** هو إضراب غير مشروع.

عنوان التعديل : المادة 9

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين. تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال أو المهنيين بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل أو العزل في حق العمال المضربين. **لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية في حق المهنيين المضربين.** **يمنع، خلال مدة سريان الإضراب، إحلال محل العمال المضربين عمالا أو أشخاصا آخرين، لا تربطهم أية علاقة، بالمقاولة أو المؤسسة أو بالمرفق العمومي، لها صلة بالنشاط أو بالخدمة المقدمة، قبل تاريخ تبليغ قرار الإضراب.** ~~ت~~ يمنع خلال مدة سريان الإضراب ~~مناولة أو~~ نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.

عنوان التعديل : إضافة مادة جديدة

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
	تؤهل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل بتنسيق مع السلطات الحكومية المعنية ، بمناسبة ممارسة حق الاضراب، لاتخاذ جميع التدابير والإجراءات اللازمة لتيسير الوصول الى اتفاق بخصوص الملف المطلبي ومحاولة تسوية القضايا الخلافية، ومعاينة وجود خطر حال من عدمه و مدى امتثال المشغل للتدابير المنصوص عليها في تشريع الشغل.

عنوان التعديل : تغيير عنوان الباب

النص كما وافق عليه مجلس النواب	نص التعديل
الباب الثاني **شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب**	الباب الثاني **شروط و ~~كيفيات ممارسة حق~~ مسطرة سير الإضراب**

عنوان التعديل : المادة 10

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل نقابة أكثر تمثيلا أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني. تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي. تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة، مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل: - نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة؛ - لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه. تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين و بالنسبة للعاملات و العمال المنزليين، من قبل نقابة تمثلهم حسب الحالة. تتخذ النقابات المشار إليها أعلاه، قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.	تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل ~~نقابة~~ منظمة نقابية أكثر تمثيلا أو من قبل ~~نقابة~~ منظمة نقابية ذات تمثيلية على الصعيد الوطني. تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل ~~نقابة~~ منظمة نقابية أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل ~~نقابة~~ منظمة نقابية ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي. تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص، مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل: - ~~نقابة~~ منظمة نقابية أكثر تمثيلا بالمقاولة أو المؤسسة؛ - لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه. تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين و بالنسبة للعاملات و العمال المنزليين، من قبل ~~نقابة~~ منظمة نقابية تمثلهم حسب الحالة. تتخذ ~~النقابات~~ المنظمات نقابية المشار إليها أعلاه، قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.

عنوان التعديل : المادة 12

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية : - بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب، على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة و في حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه، ويحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالملف المطلبي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها. - بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في عشرة (10) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها. - بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة و سلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة،	تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية : - بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب **على المستوى الوطني** في القطاع العام **أو القطاع الخاص** أو **على مستوى** المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب~~،~~ على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف ~~النقابة~~ **المنظمة النقابية** الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة و في حالة عدم وجودها**،** من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه، ويحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالملف المطلبي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها. - بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب **على المستوى الوطني** في القطاع العام **أو القطاع الخاص** أو **على مستوى** المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في عشرة (10) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
تجوز الدعوة إلى الإضراب بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات الخطر. وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في هذه المادة.	الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها. **وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي و النصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه.** بخصوص وجود خطر حال ~~مثبت~~ يهدد صحة و سلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة **بالقطاع الخاص**، تجوز الدعوة إلى الإضراب **مباشرة بعد إثبات الخطر الحال وعدم امتثال المشغل للإجراءات اللازمة لإبعاده أو توقيفه، طبقا للتشريع الجاري به العمل** ~~انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات الخطر~~. ~~وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في هذه المادة.~~ **تسري آجال ممارسة حق الإضراب المتعلقة بالمقاولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص المشار إليها في هذه المادة على العاملات والعمال المنزليين.**

عنوان التعديل :حذف المادة 13

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
يمنع، خلال مدة سريان الإضراب، إحلال محل العمال المضربين عمالا أو أشخاصا آخرين لا تربطهم بالمقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أية علاقة لها صلة بالنشاط أو بالخدمة المقدمة، قبل تاريخ تبليغ قرار الإضراب. غير أنه، يجوز للمرفق العمومي أو المقاولة أو المؤسسة، في حالة رفض العمال المكلفين: - بتوفير حد أدنى من الخدمة لأداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي، إحلال عمال آخرين محل العمال المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب. - بالسهر على ضمان استمرار الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم طبقا لأحكام المادة 16 أدناه، إحلال عمال آخرين محل العمال المكلفين بضمان استمرار الأنشطة المشار اليها في هذا البند، وذلك خلال مدة سريان الإضراب. في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والأنشطة الضرورية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، بناء على قرار السلطة المعنية، يمكن الاستعانة فورا بعمال آخرين لتأمين استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي المعني في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب. و في حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي، وذلك على مسؤولية ونفقة الجهة التي تم ضمان استمرار نشاطها.	حذف المادة 13

عنوان التعديل : المادة 14

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
مراعاة لأحكام المادة 12 أعلاه، يجب على الجهة الداعية للإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، بتبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك سبعة (7) أيام كمهلة إخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه إلى كل من: - رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والقطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي؛ - والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة؛ - والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم و ممثلي السلطات و الهيئات التابع لها المرفق المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي. تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. و يحدد أجل الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في سبعة (07) أيام. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى ثلاثة (3) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم، و يتم تبليغ قرار الإضراب إلى والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية والمقاولة أو المؤسسة.	مراعاة لأحكام المادة 12 أعلاه، يجب على الجهة الداعية إلى ~~ل~~الإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، ~~ب~~تبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك ~~سبعة (7) أيام كمهلة إخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه إلى كل من~~ على النحو التالي : - سبعة (7) أيام على الأقل قبل التاريخ المقرر لتنفيذ الاضراب إلى رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية وبالتشغيل وبالقطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي ؛ - **خمسة (5) أيام على الأقل قبل التاريخ المقرر لتنفيذ الاضراب إلى كل من:** - والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، و ممثلي السلطات و الهيئات التابع لها المرفق العمومي المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي ؛ - والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم~~،~~ وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل و المقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة **بالقطاع الخاص**؛ ~~تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. و يحدد أجل الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في سبعة (07) أيام~~ - **السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية والسلطة الحكومية المشرفة على المهنة إذا تعلق الأمر بإضراب يمارسه المهنيون أو العاملات و العمال المنزليون .**

نص التعديل	النص كما و افق عليه مجلس النواب
غير أن ~~المدة المذكورة تخفض إلى ثلاثة (3) أيام~~ التبليغ يصبح فوريا بعد التقيد بالمسطرة المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة 13 أعلاه، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة و سلامة الأجراء ~~وسلامتهم، ويتم تبليغ قرار الإضراب إلى والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية~~ وبالمقاولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص.	

عنوان التعديل : المادة 15

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
يجب أن يتضمن قرار الإضراب البيانات التالية: - اسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛ - سبب الإضراب؛ - مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛ - تاريخ وساعة بداية الإضراب و مدته . و يجب أن يرفق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلبي أو نسخة من القضايا الخلافية، ونسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة 11أعلاه، إذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف لجنة الإضراب	~~يجب أن~~ يتضمن قرار الإضراب **وجوبا** البيانات التالية: - اسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛ - سبب الإضراب؛ - مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛ - ~~تاريخ وساعة بداية الإضراب و مدته،~~ **الجدولة الزمنية للإضراب بما في ذلك تاريخ وساعة بدايته ونهايته.** و يجب **أن يكون قرار الاضراب مختوما من طرف المنظمة النقابية أو موقعا عليه من طرف أعضاء لجنة الإضراب.** ويرفق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلبي أو نسخة من القضايا الخلافية، **أو نسخة من إثبات الخطر الحال وعدم تقيد المشغل بالمقتضيات المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة 13 أعلاه،** و**ب**نسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة 12أعلاه، إذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف لجنة الإضراب.

عنوان التعديل : المادة 16

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها ممارسة المهام التالية: أ- تأطير المضربين قبل وأثناء سريان الإضراب وتدبير ممارسته ؛ ب- السهر، باتفاق مع المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الأنشطة المذكورة . وفي حالة عدم-التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند "ب" أعلاه ، يتعين على المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب ، داخل الآجال المشار إليها في المادة 12 أعلاه ،أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه-الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها . لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.	تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها ، ممارسة المهام التالية: أ- تأطير المضربين قبل وأثناء سريان الإضراب وتدبير ممارسته ؛ ب- السهر، باتفاق مع المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، ~~وعلى التدابير اللازمة ، الواجب مراعاتها لحفظ~~ ولضمان حفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الأنشطة المذكورة . وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند "ب" أعلاه ، يتعين على المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب ، داخل الآجال المشار إليها في المادة 13 أعلاه ،أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها . لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل. **وفي حالة رفض العمال المكلفين بتقديم الأنشطة الضرورية المشار اليها في هذه المادة، يجوز للمرفق العمومي أو للمقاولة أو المؤسسة إحلال عمال أو أشخاص آخرين لتقديم هذه الأنشطة خلال مدة سريان الإضراب.**

عنوان التعديل : المادة 17

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب، إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهاؤه. ويجوز، أيضا، للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض، فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب ، دون التقيد بالأجل المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق، داخل أجل خمسة عشر (15) يوما من بدئها. مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه ،لا يجوز، في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب ، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن القضايا نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إلغاء الإضراب أو إنهائه، شريطة احترام الأطراف لالتزاماتها.	يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب، إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهاؤه. ويجوز، أيضا، للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض، فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب ، دون التقيد بالأجل المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق، داخل أجل خمسة عشر (15) يوما من بدئها **قابلة للتمديد مرة واحدة بطلب من أحد الأطراف**. **و في حالة عرقلة ممارسة حق الاضراب، يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب أن تطلب من قاضي المستعجلات استصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير اللازمة لوقف هذه العرقلة.** مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه، لا يجوز، في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب، ~~اتخاذ قرار~~ الدعوة من أي جهة كانت إلى إضراب جديد دفاعا عن ~~القضايا~~ المطالب نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إلغاء الإضراب أو إنهائه، شريطة احترام ~~الأطراف~~ الالتزامات ~~ها~~ المضمنة في الاتفاق.

عنوان التعديل : المادة 18

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
يمنع الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة خلال سريان الإضراب. غير أنه يجوز للمقاولة أو المؤسسة أو للجهة الداعية إلى الإضراب في حالة عرقلة حرية العمل أو احتلال أماكن العمل أو إلحاق أضرار بالممتلكات لاسيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية الممتلكات وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو الإغلاق الجزئي أو الكلي المؤقت بالنسبة للمقاولة أو المؤسسة مع مراعاة حقوق الأجراء غير المضربين. يمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة، بطلب من المقاولة أو المؤسسة، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب.	يمنع الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة **في القطاع الخاص** خلال **مدة** سريان الإضراب. غير أنه يجوز للمقاولة أو المؤسسة **في القطاع الخاص** ~~أو للجهة الداعية إلى الإضراب~~ في حالة عرقلة حرية العمل أو إلحاق أضرار بالممتلكات لاسيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية الممتلكات وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو الإغلاق الجزئي أو الكلي المؤقت بالنسبة للمقاولة أو المؤسسة مع مراعاة حقوق الأجراء غير المضربين. يمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة، بطلب من المقاولة أو المؤسسة، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب

عنوان التعديل : المادة 20

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العمال غير المضربين والمرتفقين. ويمكنها، عند الاقتضاء، اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية والخدمات الضرورية التي يقدمها المهنيون. كما يمكن للسلطات العمومية المعنية، اللجوء إلى قاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة من أجل استصدار أمر قضائي بوقف أو توقيف الإضراب مؤقتا في حال ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الحد الأدنى من الخدمة.	**في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والأنشطة الضرورية اللازمة لحماية حياة المواطنين أو أمنهم أو صحتهم وسلامتهم، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي، وذلك على مسؤولية ونفقة الجهة التي تم ضمان استمرار نشاطها خلال مدة سريان الإضراب.** **كما** تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات **والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها**، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها ~~**في وجه العمال غير المضربين والمرتفقين**~~. ~~ويمكنها، عند الاقتضاء، اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية والخدمات الضرورية التي يقدمها المهنيون.~~ ~~كما~~ و يمكن أيضا للسلطات العمومية المعنية، اللجوء إلى قاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة من أجل استصدار أمر قضائي بوقف أو توقيف الإضراب مؤقتا في حال ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الحد الأدنى من الخدمة.

عنوان التعديل : المادة 21

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في المرافق الحيوية التالية:	يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في المرافق الحيوية التالية:
- المؤسسات الصحية؛	- المؤسسات الصحية؛
- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها و المهن القانونية و القضائية المرتبطة بها؛	- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها و المهن القانونية و القضائية المرتبطة بها؛
- مرافق بنك المغرب؛	- مرافق بنك المغرب؛
- الهيئة الوطنية للمعلومات المالية؛	- الهيئة الوطنية للمعلومات المالية؛
- المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية؛	- المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية؛
- مرافق الأرصاد الجوية؛	- مرافق الأرصاد الجوية؛
- مرافق النقل السككي والبري بمختلف أصنافه والملاحة البحرية والجوية؛	- مرافق النقل السككي والبري بمختلف أصنافه والملاحة البحرية والجوية؛
- شركات الاتصال السمعي البصري العمومي؛	- شركات الاتصال السمعي البصري العمومي؛
- قطاع المواصلات؛	- قطاع المواصلات؛
- مرافق وشركات صناعة وتوزيع وبيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي؛	- مرافق وشركات صناعة وتوزيع وبيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي؛
- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ؛	- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ؛
- المصالح البيطرية؛	- المصالح البيطرية؛
- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء و المواد الطاقية؛	- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء و المواد الطاقية؛
- مرافق التطهير السائل والصلب ومرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.	- مرافق التطهير السائل والصلب ومرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.
يجب أن يضمن الحد الأدنى من الخدمة قدرا كافيا من الخدمات الأساسية المقدمة من قبل	يجب أن يضمن الحد الأدنى من الخدمة قدرا كافيا من الخدمات الأساسية المقدمة من قبل

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
المرافق الحيوية، والتي تروم الحفاظ على حياة الأفراد وصحتهم وسلامتهم وعلى النظام العام، أثناء سريان الإضراب. ويحدد بنص تنظيمي الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المرافق الحيوية المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا. تحدد من بين العمال المضربين لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها بموجب اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب وبين المقاولة أو المؤسسة. وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن تحديد هذه اللائحة باستصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات. و لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل. تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه على المرفق العمومي مع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة 20 أعلاه.	المرافق الحيوية، والتي تروم الحفاظ على حياة الأفراد أو أمنهم أو ~~و~~صحتهم و سلامتهم وعلى النظام العام، أثناء سريان الإضراب. ويحدد بنص تنظيمي الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المرافق الحيوية المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا. تحدد من بين العمال المضربين لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها بموجب اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب وبين المقاولة أو المؤسسة في القطاع الخاص. وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن تحديد هذه اللائحة باستصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات. و لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل. تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه على المرفق العمومي. ~~مع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة 20 أعلاه.~~ **وفي حالة رفض العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة المسند إليهم في المرافق الحيوية، يجوز للمرفق العمومي أو للمقاولة أو المؤسسة إحلال عمال أو أشخاص آخرين لتوفير هذا الحد من الخدمة خلال مدة سريان الإضراب.** **و إذا تعذر ذلك، أمكن للسلطات العمومية المعنية اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها.**

عنوان التعديل : المادة 22

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
لا يمكن ممارسة حق الإضراب من قبل موظفي إدارة الدفاع الوطني و موظفي وزارة الخارجية و موظفي وزارة الداخلية و أعوان السلطة والعسكريين و أفراد القوة العمومية و ضباط الشرطة القضائية، وسائر الموظفين و الأعوان المخول لهم حمل السلاح والموظفين الدبلوماسيين والقنصليين والأشخاص الذين تمنعهم النصوص القانونية الخاصة بهم من الانتماء النقابي أو من ممارسة أي نشاط نقابي. كما لا يمكن للعمال الذين يكلفون بضمان حد أدنى من الخدمة و للعمال الذين يكلفون بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل ممارسة حق الإضراب أثناء فترة سريان الإضراب.	لا يمكن ممارسة حق الإضراب من قبل موظفي إدارة الدفاع الوطني و موظفي وزارة الخارجية و موظفي وزارة الداخلية و أعوان السلطة والعسكريين و أفراد القوة العمومية و ضباط الشرطة القضائية، وسائر الموظفين و الأعوان المخول لهم حمل السلاح والموظفين الدبلوماسيين والقنصليين والأشخاص الذين تمنعهم النصوص القانونية الخاصة بهم من الانتماء النقابي أو من ممارسة أي نشاط نقابي. كما لا يمكن للعمال الذين يكلفون بضمان حد أدنى من الخدمة و للعمال الذين يكلفون ~~بالسهر على تقديم~~ **بضمان استمرار الأنشطة الضرورية في أماكن العمل بما في ذلك الحفاظ على** الصحة والسلامة المهنية، ~~بأماكن العمل~~ ممارسة حق الإضراب أثناء فترة سريان الإضراب.

عنوان التعديل : المادة 23

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل عامل مارس الإضراب، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالعمال الجاري بها العمل.	علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل عامل مارس الإضراب، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي **أو شارك في إضراب غير مشروع**، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالعمال الجاري بها العمل.

عنوان التعديل : المادة 27

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
المادة 27 يعاقب بغرامة من5.000 إلى10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي.	يعاقب بغرامة من ~~5.000~~ **1.200** إلى~~10.000~~ **8.000** درهم كل من ~~عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي~~ : - **خالف أحكام الفقرة الثانية من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي ما لم تكن عرقلة حرية العمل مقترنة بأفعال مجرمة قانونا؛** - **رفض القيام بالأنشطة الضرورية التي كلف بتقديمها خلافا لأحكام البند "ب" من الفقرة الأولى من المادة 16 من هذا القانون التنظيمي؛** - **رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي.**

عنوان التعديل : المادة 28

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 12 من هذا القانون التنظيمي.	يعاقب بغرامة من **10.000** إلى **50.000** درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 11 ~~الفقرة الأولى من~~ و ~~المادة~~ 13 و 14 و الفقرة الأخيرة من المادة 17 من هذا القانون التنظيمي.

عنوان التعديل : المادة 29

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 10 و11و 14و الفقرة الأخيرة من المادة 17من هذا القانون التنظيمي.	**حذف المادة**

عنوان التعديل : المادة 33

النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل
يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي. ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه أربع وعشرون (24) ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.	يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي. ترسل المحاضر المحررة إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة ~~داخل أجل أقصاه أربع وعشرون (24) ساعة من تحريرها داخل أجل معقول~~ فور إنجازها.

تعديلات فرق الأغلبية ومجموعة الدستوري الديمقراطي الاجتماعي

على مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15

بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب







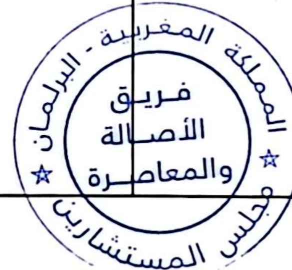


المادة 1

رقم التعديل	النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل	تعليل التعديل
1	حق الإضراب مضمون و يمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي. و يعد باطلا كل تنازل عنه. يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق: - بممارسة حق الإضراب في القطاعين العام و الخاص باعتباره حقا دستوريا و من حقوق الانسان الأساسية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية و السلم الاجتماعي و ضمان التعاقد الاجتماعي ؛ - بتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الإضراب استنادا إلى الدستور وانسجاما مع المواثيق و المرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري؛ - بالتوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب وطنيا أو جهويا أو محليا .	حق الإضراب مضمون و يمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي. ~~و~~ يعد باطلا كل تنازل ~~عنه~~ عن حق الإضراب. يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق: - بممارسة حق الإضراب على مجموع التراب الوطني في القطاعين العام و الخاص باعتباره حقا دستوريا و حقا من حقوق الانسان ~~الأساسية~~ من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية و السلم الاجتماعي و ضمان التعاقد الاجتماعي؛ - بتعزيز ~~وتوسيع~~ مجال الحريات النقابية عبر ممارسة حق الإضراب، استنادا إلى الدستور وانسجاما مع المواثيق والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة ~~وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري~~؛ - بالتوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل واستمرارية المرفق العمومي وحماية حقوق المواطنين في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب ~~وطنيا أو جهويا أو محليا~~.	نقترح إضافة "عن حق الاضراب" إلى الفقرة الثانية للتأكيد أكثر أن بطلان التنازل يهم حق الاضراب. إضافة "وحقا" للتأكيد على أنه حق من بين حقوق الانسان. أما اقتراح حذف كلمة "الأساسية " فذلك راجع لعدم ورودها في أي من المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان، على اعتبار أن حقوق الانسان لا تجزأ. تتميم "الحريات" بالنقابية على اعتبار أن الحرية النقابية هي واحدة من الحريات التي تضمن السلم والعدالة الاجتماعية، والتي اعتمدت بشأنها منظمة العمل الدولية سلسلة من الاتفاقيات والتوصيات والقرارات من قبيل اتفاقية العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحق التنظيم. اقتراح حذف "وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري" لأن الصياغة غير قانونية و لأن هذه العبارة لا تنتج حكما أو قاعدة قانونية. لدقة الصياغة يقترح إدخال الفواصل للجمل. الهدف من إدراج "استمرارية المرافق العمومية وحماية المواطنين" هو التأكيد على أن التوازن المنشود في نص المشروع يجب أن يراعي حقوق المضربين و أرباب العمل و المواطنين. حذف عبارة " وطنيا أو جهويا أو محليا" وتعويضها بعبارة "مجموع التراب الوطني" في البند الأول من الفقرة الثالثة أعلاه لكون هذه الأخيرة أكثر دقة وشمولية.









المادة 5

رقم التعديل	النص كما وافق عليه مجلس النواب	نص التعديل	تعليل التعديل
2	كل إضراب يمارس خلافا لأحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع	كل إضراب يمارس خلافا لأحكام هذا القانون هو إضراب ~~غير مشروع~~ **مخالف للقانون.**	لتدقيق الصياغة









المادة 7

رقم التعديل	النص كما وافق عليه مجلس النواب	نص التعديل	تعليل التعديل
3	ممارسة حق الإضراب ...... حرية العمل .... مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو تعليقه وفق أحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.	. ممارسة حق الإضراب ...... حرية العمل .... مع مراعاة أحكام ~~المادة 17 أدناه~~، **هذا القانون** كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو تعليقه وفق أحكام هذا القانون هو إضراب ~~غير مشروع~~ **مخالف للقانون**	للملائمة ولتدقيق الصياغة









المادة 11

رقم التعديل	النص كما وافق عليه مجلس النواب	نص التعديل	تعليل التعديل
4	تجوز الدعوة إلى الإضراب في المقاولة أو المؤسسة من قبل لجنة الإضراب. يحرر مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن 35 % من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب وتحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ست (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب. ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 50% من أجراء المقاولة أو المؤسسة. يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفيات المعاينة والتبليغ.	~~تجوز~~ **تتم** الدعوة إلى الإضراب في المقاولة أو المؤسسة **بالقطاع الخاص** من قبل لجنة الإضراب. يحرر مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن ~~35~~ **25**% من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب وتحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ست**ة** (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب. ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن **35** ~~50~~ %من أجراء المقاولة أو المؤسسة. يحدد نص تنظيمي ~~نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفيات المعاينة والتبليغ~~ **كيفيات تطبيق أحكام هذه المادة.**	يقترح من هذا التعديل: o تعويض " تجوز" ب " تتم" تجودا للصياغة؛ o إضافة "بالقطاع الخاص" للتدقيق؛ o تخفيض نصاب عقد الجمع العام من 50% الى 35% و توقيع المحضر من 35% الى 25%. o تعويض عبارة " كيفيات تطبيق أحكام هذه المادة"، بعبارة "نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفيات المعاينة والتبليغ" لترك المجال مفتوحا لاتخاذ الإجراء ات المناسبة.



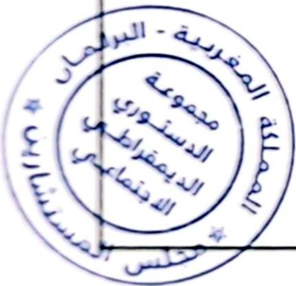




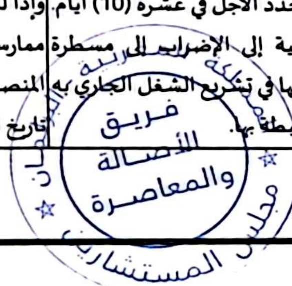


المادة 12

رقم التعديل	النص كما وافق عليه مجلس النواب	نص التعديل	تعليل التعديل
5	تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية : - بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب، على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة و في حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه، ويحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالملف المطلبي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها. - بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في عشرة (10) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها.	تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية : - .... - بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في ~~عشرة (10)~~ سبعة (7) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها. - تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها. - بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة و سلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة، تجوز الدعوة إلى الإضراب بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات الخطر. وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في هذه المادة.	بهدف تيسير مسطرة ممارسة حق الإضراب وتجنب فرض الشروط الصعبة أو التعجيزية، ركز التعديل على تقليص آجال التفاوض في القضايا الخلافية انسجاماً مع المعايير الدولية، وذلك وفق ما يلي : o تقليص أجل الدعوة للإضراب في القضايا الخلافية من عشرة (10)إلى سبعة (7)أيام في القطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة.









رقم التعديل	النص كما وافق عليه مجلس النواب	نص التعديل	تعليل التعديل
	تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها. - بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة و سلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة، تجوز الدعوة إلى الإضراب بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات الخطر. وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في هذه المادة.		









المادة 13

رقم التعديل	النص كما وافق عليه مجلس النواب	نص التعديل	تعليل التعديل
6	يمنع خلال سريان .... غير أنه يجوز للمرفق العمومي أو المقاولة أو المؤسسة في حالة رفض العمال المكلفين: بتوفير حد أدنى من الخدمة .... بالسهر على ضمان استمرار ...... الباقي بدون تغيير	يمنع خلال سريان .... ~~غير أنه~~ يجوز للمرفق العمومي أو المقاولة أو المؤسسة في حالة رفض العمال المكلفين: ب توفير حد أدنى من الخدمة .... بالسهر على ضمان استمرار ...... الباقي بدون تغيير	لتدقيق الصياغة



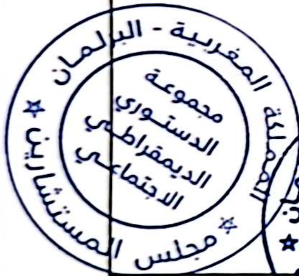






المادة 14

رقم التعديل	النص كما وافق عليه مجلس النواب	نص التعديل	تعليل التعديل
7	مراعاة لأحكام المادة 12 أعلاه، يجب على الجهة الداعية للإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، بتبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك سبعة (7) أيام كمهلة إخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه إلى كل من: - رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والقطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي؛ - والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة؛ - والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم و ممثلي السلطات و الهيئات التابع لها المرفق المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي. تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. و يحدد أجل الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في سبعة (07) أيام. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى ثلاثة (3) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم، و يتم تبليغ قرار الإضراب إلى والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية والمقاولة أو المؤسسة.	مراعاة لأحكام المادة 12 أعلاه، يجب على الجهة الداعية **إلى** ~~ل~~-الإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، ~~ب~~تبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك ~~سبعة (7) أيام كمهلة إخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه إلى كل من~~ **على النحو التالي** : - **سبعة (7) أيام على الأقل قبل التاريخ المقرر لتنفيذ الاضراب إلى** رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والقطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي ؛ - **خمسة (5) أيام على الأقل قبل التاريخ المقرر لتنفيذ الاضراب إلى كل من:** - والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة؛ - والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم و ممثلي السلطات و الهيئات التابع لها المرفق المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي. تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. و يحدد أجل الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في ~~سبعة (07)~~ **خمسة (5)** أيام. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى ثلاثة (3) أيام.-، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم، و يتم تبليغ قرار الإضراب إلى والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية والمقاولة أو المؤسسة.	يقترح في هذا التعديل تخفيض الآجال كما يلي : ○ حذف عبارة "كمهلة الاخطار" وتغيير كلمة "لخوضه" بكلمة "لتنفيذه" لتجويد الصياغة ؛ ○ الابقاء على أجل سبعة أيام كمهلة إخطار فقط في البند الاول من المادة و تخفيض الاجل الى خمسة (5) أيام في باقي البنود و بالنسبة للمهنيين:









المادة 19

رقم التعديل	النص كما وافق عليه مجلس النواب	نص التعديل	تعليل التعديل
8	يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين، أن يأمر بصفة استثنائية، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار معلل.	يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية حادة التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين، أن يأمر بصفة استثنائية، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار معلل.	إضافة مصطلح "حادة" إلى الأزمة الوطنية، انسجاما مع ما ورد في خلاصات منظمة العمل الدولية









المادة 25

رقم التعديل	النص كما وافق عليه مجلس النواب	نص التعديل	تعليل التعديل
9	المادة 25: يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من أحل عمالا أو أشخاصا آخرين محل العمال المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 13 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.	يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من ~~أحل عمالا أو أشخاصا آخرين محل العمال المضربين خلافا~~ خالف لأحكام أحكام الفقرة الأولى من المادة 13 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة. تضاعف الغرامة بعدد العمال الذين تم إحلال عمال أو أشخاص آخرين مكانهم على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 200.000 درهم.	إضافة فقرة ثانية تنص على مضاعفة العقوبة بعدد العمال دون تجاوز سقف 200.000 درهم.









المادة 26

رقم التعديل	النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل	تعليل التعديل
10	المادة 26: يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ، خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 9 أعلاه، إجراء تمييزيا ضد العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب.	يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل من ~~اتخذ، خلافا لأحكام~~ خالف أحكام ~~الفقرة~~ الفقرتين الأولى و الثانية من المادة 9 ~~أعلاه، إجراء تمييزيا ضد العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب~~ من هذا القانون التنظيمي. تضاعف الغرامة بعدد العمال الذين لم تراع في حقهم أحكام الفقرتين الأولى و الثانية من المادة 9 المشار إليها أعلاه، على الا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 200.000 درهم.	إضافة فقرة ثانية تنص على مضاعفة العقوبة بعدد العمال دون تجاوز سقف 200.000 درهم. إضافة عقوبة جنائية على اتخاذ عقوبة تأديبية أو الفصل من العمل في حق العمال بسبب ممارستهم حق الاضراب





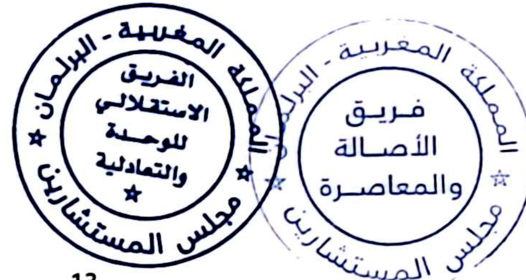




المادة 27

رقم التعديل	النص كما وافق عليه مجلس النواب	نص التعديل	تعليل التعديل
11	المادة 27 يعاقب بغرامة من5.000 إلى10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي.	يعاقب بغرامة من ~~5.000~~ 1.200 إلى~~10.000~~ 8.000 درهم كل من : - عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي؛ - رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند "ب" من الفقرة الأولى من المادة 16 من هذا القانون التنظيمي؛ - رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي.	تم اقتراح تخفيض الحد الادنى و الحد الاقصى للعقوبة من 5.000 إلى 1.200 درهم و من 10.000 إلى 8.000 درهم تمت إعادة صياغة المادة لتشمل أيضا العقوبات المنصوص علها في المادة 31 و ذلك لوحدة الموضوع (عقوبات في مواجهة العامل).







المادة 31

رقم التعديل	النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل	تعليل التعديل
12	يعاقب بغرامة من5.000 إلى10.000 درهم كل عامل: - رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند "ب" من الفقرة الأولى من المادة 16 من هذا القانون التنظيمي؛ - رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي.	~~المادة 31:~~ ~~يعاقب بغرامة من5.000 إلى10.000 درهم كل عامل:~~ ~~- رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند "ب" من الفقرة الأولى من المادة 16 من هذا القانون التنظيمي؛~~ ~~- رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي.~~	حذف هذه المادة لأنه سبق إدراج مقتضياتها في المادة 27









مادة جديدة

رقم التعديل	النص كما و افق عليه مجلس النواب	نص التعديل	تعليل التعديل
13		**مادة جديدة:** **لا يطبق الإكراه البدني على الأفعال المنصوص علها في هذا الباب في حالة العجزعن الأداء المثبت بالوسائل المقررة قانونا.**	إضافة مادة جديدة خاصة بعدم تطبيق الاكراه البدني على الأفعال المنصوص علها في باب العقوبات









التعديلات الواردة على مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

من طـرف الفريق الحركي

تعديلات الفريق الحركي حول مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب
(كما وافق عليه مجلس النواب)

رقم التعديل	رقم المادة	النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	تبرير التعديل
1	1	حق الإضراب مضمون........................ .... و يعد باطلا كل تناازل عنه.	حق الإضراب مضمون........................ .... ~~و~~يعد باطلا كل تنازل **عن حق الإضراب**.	*حذف الواو كتعديل شكلي من أجل تجويد النص وتحسين الصياغة. *ونقترح إضافة " عن حق الإضراب" إلى الفقرة الثانية من المادة الأولى للتأكيد أكثر أن بطلان التنازل يهم حق الإضراب.
2	1	يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق - بممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص باعتباره حقا دستوريا ومن حقوق الإنسان الأساسية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي.	يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق - بممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص باعتباره حقا دستوريا **وحقا** من حقوق الإنسان ~~الأساسية~~ من أجل **تحصين الحقوق الاقتصادية والإجتماعية** وتحقيق ~~العدالة الاجتماعية~~ والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي.	إضافة (حقا) للتأكيد على أن حق الإضراب من بين حقوق الإنسان. أما اقتراح حذف كلمة " الأساسية" فذلك راجع لعدم ورودها في أي من المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان، على اعتبار أن

				حقوق الإنسان لا تجزأ ولا يمكن تقسيمها، إلى حقوق أساسية وأخرى غير أساسية.
3	1	يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق: - -بتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الإضراب استنادا إلى الدستور وانسجاما مع المواثيق والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري	بتعزيز ~~وتوسيع~~ مجال <u>الحقوق</u> والحريات عبر ممارسة حق الإضراب استنادا إلى الدستور وانسجاما مع المواثيق والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة ~~وثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري~~	* إضافة كلمة الحقوق الى الحريات لكون هذا المشروع يحدد ضمانات تتعلق أيضا بالحقوق . * اقتراح حذف " وثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري" لأن الصياغة غير قانونية، ولأن هذه العبارة لا تنتج حكما أو قاعدة قانونية.
4	1	يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات	يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق:	الهدف من إضافة عبارات

		تتعلق: - - - بالتوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب وطنيا أو جهويا أو محليا.	- - - بالتوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل **واستمرارية المرفق العمومي وحماية حقوق المواطنين ومصالح المجتمع** في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب وطنيا أو جهويا أو محليا.	استمرارية المرفق العمومي وحماية حقوق المواطنين ومصالح المجتمع، هو التأكيد على أن التوازن المنشود في نص المشروع يجب أن يراعي ويضمن حقوق المضربين وأرباب العمل والمواطنين ومصالح المجتمع أيضا.
5	2	الإضراب هو كل توافق إرادي جماعي لمدة محددة عن أداء العمل كليا أو جزئيا، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية المباشرة ~~للعمال~~ في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي والمرتبطة بظروف العمل وتحسين الوضعية المادية.	الإضراب هو **كل توقف عن العمل، ويشمل** كل **أشكال الاحتجاج المشروعة من وقفات واعتصامات وحمل للشارة أثناء العمل** دفاعا عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية **للأجراء والمستخدمين والموظفين** في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي والمرتبطة بظروف العمل وتحسين الوضعية المادية **والإجتماعية.**	*إضافة أشكال أخرى إلى تعريف الإضراب، لأن المشروع اعتمد تحديد جد ضيق لمفهوم الإضراب، وذلك استنادا إلى أحكام الفقرة الأولى من الفصل 29 من الدستور التي تنص على حرية الاجتماع والتظاهر السلمي. *حذف كلمة إرادي من التعريف لأن التوقف عن العمل يكون اضطراريا وليس إراديا.

				* حذف عبارة "لمدة محددة" لأن الإضراب قد يكون مفتوحا غير محدد المدة. * حذف كلمة "المباشر" لأن بإدراجها في التعريف يضيق أو يمنع الإضراب التضامني. *استبدال كلمة العمال بالأجراء انسجاما وملاءمة مع ما هو منصوص عليه في مدونة الشغل. *إضافة المستخدمين والموظفين إلى الأجراء لأن المستخدمين هم العاملين في المؤسسات العمومية والموظفين هم العاملين في القطاع العام (المرفق العمومي).
6	2	الإضراب	الإضراب .... ويعد أيضا إضرابا كل **شكل من أشكال الإحتجاج المشروعة من وقفات واعتصامات وحمل للشارة أثناء العمل** من لدن المهنيين أو العمال	نفس التبرير السباق وإضافة الدفاع عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية

		ويعد إضرابا كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن ممارسة المهنة أو أداء العمل كليا أو جزئيا من لدن المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعاملات والعمال المنزليين، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح المرتبطة بتحسين ظروفهم المهنية.	المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعاملات والعمال المنزليين، **من أجل الدفاع عن حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية والمهنية والمجالية .**	والمهنية والمجالية لهذه الفئات، تحصينا لحق المواطنين في الدفاع عن حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية مجاليا.
7	3	يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي: أ) ~~العامل~~: كل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام كما وقع تعريفهما في هذا القانون التنظيمي.	يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي: أ) ~~العامل~~ **الأجير**: كل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام كما وقع تعريفهما في هذا القانون التنظيمي.	انسجاما وملاءمة مع مدونة الشغل. "المدونة " تضمنت مصطلح الأجير وليس العامل.

8	3	ب)القطاع العام: المرافق التابعة للدولة ....والمؤسسات العمومية التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا، وكل شخص	ب)القطاع العام: المرافق التابعة للدولة ....والمؤسسات العمومية ~~التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا،~~ وكل شخص	الغاية من التعديل هو رفع طابع الاستثناء عن المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري لعدم وجود مبرر لأن لا يشملها حق ممارسة الإضراب .
9	3	يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي: أ) ب) ج) الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى .... -نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني	يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي: أ) ب) ج) الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى ....وتشمل ما يلي: ~~-نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل في وضعية قانونية سليمة.~~ ~~-نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: نقابة~~	يهدف هذا التعديل إلى تحديد الجهات المخول لها الدعوة إلى الإضراب وحذف شرط الأكثر تمثيلية في النقابات، لأنه شرط ينظم التمثيلية الانتخابية وكذا التمثيلية في المؤسسات، ولا يمكن توسيعه ليشمل ممارسة الحقوق ومنها حق

		وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل في وضعية قانونية سليمة. -نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام والخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة النقابة الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل. -نقابة ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني. -نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة او المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة. -لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه.	~~في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام والخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة النقابة الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل.~~ ~~-نقابة ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني.~~ ~~-نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة او المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة.~~ -لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه. - ~~نقابة تمثل المهنيين في وضعية قانونية سليمة.~~ ~~-نقابة تمثل العاملات والعمال المنزليين في وضعية قانونية سليمة.~~ **-الهيئات النقابية التي توجد في وضعية قانونية سليمة سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص.** **-الهيئات والمنظمات المهنية التي توجد في**	الإضراب المكفولة دستوريا لجميع المواطنين والمواطنات. لهذا اقترحنا صيغة الهيئات النقابية في شموليتها بعيدا عن معيار التصنيف الانتخابي والتمثيلي سواء في القطاع العام أو الخاص. كما أضاف تعديلنا في المنظمات والهيئات المهنية كجهة لها حق الدعوة إلى الإضراب وذلك بموجب أحكام الفقرة الأولى من الفصل الثامن من الدستور التي تنص على مسؤوليتها في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاقتصادية والاجتماعية للفئات التي تمثلها، ونستدل في هذا الإطار بالهيئات التي تهم

		- نقابة تمثل المهنيين في وضعية قانونية سليمة. -نقابة تمثل العاملات والعمال المنزليين في وضعية قانونية سليمة.	**وضعية قانونية سليمة.** -لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه.	قطاع المحاماة والعدول والأطباء والنقالة وغيرها من المهن والقطاعات غير المؤطرة نقابيا. كما احتفظنا في تعديلنا بلجنة الإضراب كجهة لها حق الدعوة إلى الإضراب لاستيعاب باقي الفئات.
10	3	د) -يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي: أ) ب) ج) د) – المرافق الحيوية: المرافق التابعة للقطاع العام أو للقطاع الخاص أو هما معا والتي تقدم خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص ~~وصحتهم وسلامتهم~~ للخطر.	- يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي: أ) ب) ج) د) – المرافق الحيوية: المرافق التابعة للقطاع العام أو للقطاع الخاص أو هما معا والتي تقدم خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص **أو** صحتهم **أو** سلامتهم للخطر.	استبدال واو العطف بحرف التخيير (تعديل شكلي).

11	3	هـ) -عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع من الولوج إلى أماكن العمل أو من قيام العمال غير المضربين من مزاولة نشاطهم. و) – احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولة عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من وإلى أماكن العمل.	هـ) -عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع من الولوج إلى أماكن العمل **ومنع** ~~أو من قيام~~ العمال غير المضربين من مزاولة نشاطهم، وكل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولة عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من وإلى أماكن العمل.	*تم دمج الفقرة "و" مع الفقرة "هـ" وحذف عبارة احتلال أماكن العمل لكونه يخل بالمعنى. *للتدقيق وتجويد النص
12	3	ز) – الملف المطلبي : مجموعة من المطالب التي تروم تحقيق امتيازات اقتصادية واجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو ممارسة المهنة بالنسبة للمهنيين.	ز) – الملف المطلبي : مجموعة من المطالب التي تروم ~~تحقيق امتيازات اقتصادية واجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو ممارسة المهنة بالنسبة للمهنيين~~ . **تحسين الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية و المهنية للمضربين و تحصين حقوقهم المشروعة .**	حذف عبارة تحقيق الإمتيازات لأن الهدف من ممارسة حق الإضراب هو تحسين الأوضاع الاقتصادية أو الاجتماعية أو المهنية للمضربين وليس تحقيق الامتيازات.

13	3	ي) -القضايا الخلافية: القضايا الناتجة عن عدم الاتفاق حول تأويل تطبيق تشريع العمل أو احترام الالتزامات التعاقدية المباشرة بين طرفي العلاقة الشغلية أو المهنية.	ي) -القضايا الخلافية: القضايا الناتجة عن عدم الاتفاق حول ~~تأويل~~ تطبيق تشريع العمل أو احترام الالتزامات التعاقدية المباشرة بين طرفي العلاقة الشغلية أو المهنية، **أو الإخلال بحق من الحقوق المكفولة قانونا.**	عدم اختزال القضايا الخلافية في تأويل تطبيق التشريع الخاص بالعمل، والحال أن الخلاف قد يشمل قضايا أخرى ذات طابع حقوقي وقانوني، مع حذف كلمة تأويل لأنه ليس من اختصاص المشغل والأجير أو المهني.
14	5	كل إضراب يمارس خلافا لأحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.	**حذف المادة 5**	نظرا لورود مضمون المادة 5 في مقتضيات الفقرة الأولى من المادة الأولى من هذا المشروع التي تنص على أن حق الإضراب مضمون ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي.
15	6	يجب على كل من يريد........................	يجب على كل من يريد........................ .... يعد كل ~~عامل~~ **أجير** شارك في الإضراب في حالة	ملاءمة مع مدونة الشغل

		.... يعد كل عامل يشارك في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدي عنه أجر. لا يترتب عن إضراب المهنيين توقف عقد يشغل أجرئهم وعدم أداء أجورهم.	توقف مؤقت عن العمل ولا يؤدي عنه أجر **في حالة كان هذا التوقف عن العمل ناتجا عن إضراب لا يخضع لأحكام هذا القانون التنظيمي.** لا يترتب عن إضراب المهنيين توقف عقد يشغل أجرئهم وعدم أداء أجورهم.	*الغاية من هذا التعديل هو تقييدي عدم أداء الأجر حالة مشاركة الأجير في إضراب غير مشروع ولا يخضع لأحكام هذا القانون.
16	7	ممارسة حق الإضراب مضمونة .... حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل .	ممارسة حق الإضراب مضمونة .... حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو ~~احتلال أماكن العمل~~ .	انسجاما مع تعديلنا حول المادة 3
17	10	تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد	تتم الدعوة إلى الإضراب ~~على الصعيد الوطني~~	

		الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل نقابة أكثر تمثيلا أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني. تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي. تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة، مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل. -نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة. -لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه. تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين أو بالنسبة للعاملات والعمال المنزليين، من قبل نقابة تمثلهم حسب الحالة. تتخذ النقابات المشار إليها أعلاه قرار	في القطاع العام أو في القطاع الخاص ~~من قبل نقابة أكثر تمثيلا أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني~~، **من قبل :** **-الهيئات النقابية التى توجد فى وضعية قانونية سليمة.** **الهيئات والمنظمات المهنية التى توجد فى وضعية قانونية سليمة .** -لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه. ~~تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي.~~ ~~تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة، مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل.~~ ~~-نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة.~~ ~~-تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين أو بالنسبة للعاملات والعمال المنزليين، من قبل نقابة تمثلهم حسب الحالة.~~	نفس تبرير تعديل الفقرة (ج) من المادة 3

		الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.	~~تتخذ النقابات المشار إليها أعلاه قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.~~	
18	11	تجوز الدعوة إلى الإضراب في المقاولة أو المؤسسة من قبل لجنة الإضراب، يحرر مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن 35% من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب وتحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ستة (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب. ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 50%من أجراء المقاولة أو المؤسسة.	**تتم** الدعوة إلى الإضراب في المقاولة أو المؤسسة **بالقطاع الخاص** من قبل لجنة الإضراب، يحرر مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن **25%** من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب وتحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ستة(6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب. ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن **35%** من أجراء المقاولة أو المؤسسة.	*نقترح تعويض كلمة "تجوز" ب" تتم" لتحسين وتجويد الصياغة. إضافة " بالقطاع الخاص" للتدقيق. *نقترح تخفيض نصاب توقيع المحضر المستوجب للدعوة إلى الإضراب من 35% إلى 25%، ونصاب عقد الجمع العام من 50% إلى 35%.
19	11	تجوز	تجوز الدعوة....................................	

		الدعوة................................... .... ولا يكون هذا المحضر صحيحا .... يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها ~~وكيفيات المعاينة والتبليغ~~.	.... ولا يكون هذا المحضر صحيحا .... يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها **وكيفيات تطبيق أحكام هذه المادة.**	لتجويد وتحسين الصياغة.
20	12	تجوز الدعوة، إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية: -بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعون (45) يوما، .... أو المؤسسة من طرف..............	تجوز الدعوة، .... -بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعون (45) يوما، .... أو المؤسسة من طرف ~~للنقابة الأكثر تمثيلا~~ **الهيئة النقابية التي توجد في**	*انسجاما مع تعديلنا حول الفقرة (ج) من المادة 3 . *يهدف التعديل إلى تبسيط مسطرة ممارسة حق الإضراب، ركز التعديل على تقليص آجال التفاوض

		النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة.................................... -بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما ، وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسية يحدد الأجل في 10 أيام.	وضعية قانونية سليمة على صعيد المقاولة أو المؤسسة..................................... -بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أحل ثلاثين (30) يوما ، وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسية يحدد الأجل في سبعة (7) أيام.	في القضايا الخلافية انسجاما مع المعايير الدولية، من خلال تقليص أجل الدعوة إلى الإضراب في القضايا الخلافية في القطاع الخاص في المقاولة أو المؤسسة من 10 إلى 7 أيام.
21	14	مراعاة الأحكام المادة 12 أعلاه................ .... وذلك سبعة (7) أيام كمهلة إخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه إلى كل :	مراعاة الأحكام المادة 12...................... .... وذلك خمسة (5) أيام على الأقل قبل التاريخ المقرر لتنفيذ الإضراب إلى كل:	تغيير سبعة (7) أيام ب خمسة (5) أيام ملاءمة مع تعديلنا الوارد في المهلة المخصصة للمهنيين على اعتبار أن الفقرة الأولى من المادة 14 تشمل كل الجهات الداعية للإضراب. حذف عبارة " كمهلة للإخطار" وتغيير كلمة لخوضه" بكلمة " لتنفيذه

				لتحسين وتجويد الصياغة.
22	14	مراعاة الأحكام المادة 12 أعلاه. ....إلى كل من: - - - تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين، ويحدد أجل الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في سبعة (7) أيام.	مراعاة الأحكام المادة 12 أعلاه. ....إلى كل من: - - - تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين، ويحدد أجل الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في **خمسة (5) أيام.**	نقترح تخفيض أجل الإخطار بالنسبة للمهنيين إلى خمسة (5) أيام.
23	14	مراعاة..................................... ..... - -	مراعاة .... - -	تغيير " واو" العطف بحرف تخيير " أو" تعديل شكلي.

		- تسري..................................... .... غير أن المدة ....إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم.	تسري أحكام .... غير أن المدة ....إذا كان بسبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء <u>أو</u> سلامتهم.	
24	15	يجب أن يتضمن قرار الإضراب البيانات التالية: - - - -تاريخ وساعة بداية الإضراب ومدته.	يجب أن يتضمن قرار الإضراب البيانات التالية: - - - -تاريخ وساعة بداية الإضراب ومدته.	حذف كلمة **"مدته"** لكون الإضراب قد يكون مفتوحا ومرتبطا بتحقيق مطالب معينة واتخاذ قرار التفاوض من قبل الأطراف المعنية.
25	16	تتولى الجهة الداعية للإضراب .... ممارسة المهام التالية : أ ب- السهر، باتفاق مع المقاولة أو	تتولى الجهة الداعية للإضراب .... ممارسة المهام التالية : أ ب- **<u>في حالة الإخلال بمقتضيات المادة 13 أعلاه، يمكن للجهة الداعية للإضراب أو</u>**	عدم اشتراط الاتفاق المسبق بين الجهة الداعية للإضراب والمقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي على تنزيل أحكام

		المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية ، بما في ذلك الحفاظ.............	**المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي داخل الأجل المشار إليه في المادة 12 أعلاه أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد الأنشطة الضرورية وتعيين الأجراء الذين سيتكلفون بإنجازها واتخاذ التدابير اللازمة لحماية الممتلكات والتجهيزات في أماكن العمل وحفظ الصحة والسلامة المهنية .** لا يجوز ممارسة	هذه المادة لأن من شأن ذلك الإخلال بالحق المشروع في الإضراب مع الحفاظ على حق الأطراف المعنية في اللجوء إلى القضاء.
26	19	يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين، أن يأمر بصفة استثنائية، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار معلل.	يمكن **لقاضي المستعجلات بناء على طلب من** رئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين، أن يأمر بصفة استثنائية، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار معلل.	ضمانا لحقوق المضربين وصونا لحقوق المواطنين، نقترح إسناد مهمة منع الإضراب أو وقفة لمدة محددة في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية إلى قاضي المستعجلات.
27	23	الباب الثالث: العقوبات	الباب الثالث: **الجزاءات**	استبدال كلمة العقوبات ب " الجزاءات"
28	23	علاوة على العقوبات المنصوص عليها	علاوة على **الجزاءات** المنصوص عليها في هذا	في إطار الملاءمة مع

		في هذا الباب، يعتبر في حالة تغييب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل ~~عامل~~ مارس الإضراب، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه.....................العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة ~~بالعمال~~ الجاري بها العمل.	الباب، يعتبر في حالة تغييب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل **أجير أو مستخدم أو موظف** مارس الإضراب، دون التقييد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه....................**الجزاءات** التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة **بالأجراء والمستخدمين والموظفين** الجاري بها العمل.	مدونة الشغل، وكذلك للتدقيق في استعمال المفاهيم والمصطلحات.
29	24	يعاقب بغرامة من .... ممارسة العمال أو المهنيين....................	يعاقب بغرامة من .... ممارسة ~~للعمال~~ **الأجراء** أو المهنيين........... .... ويعاقب بغرامة من .... كل ~~عامل~~ **أجير**................................	ملاءمة مع مدونة الشغل

		ويعاقب بغرامة من .... كل عامل		
30	25	يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من أجل عملا أو أشخاصا آخرين محل العمال المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 13 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.	يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من **خالف أحكام** ~~أحل عملا أو أشخاصا آخرين محل العمال المضربين خلافا لأحكام~~ الفقرة الأولى من المادة 13 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة، **تضاعف الغرامة بعدد الأجراء الذين تم إحلال أجراء او أشخاص آخرين مكانهم على أن لا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 ألف درهم.**	*نقترح هذا التعديل لتفادي التكرار. تجويد النص وتحسين الصياغة. *إضافة فقرة ثانية تنص على مضاعفة العقوبة بعدد العمال دون تجاوز سقف 20.000 ألف درهم.
31	26	يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ، خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 9 أعلاه، اجراءا تمييزيا ضد العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب.	يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم ~~كل من اتخذ خلافا لأحكام الفقرة الأولى~~ **كل من خالف أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة 9 أعلاه،** ~~إجراءا تمييزيا~~ ضد العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب . **تضاعف الغرامة بعدد الأجراء الذين لم تراع في**	نقترح هذا التعديل لتفادي تكرار ما ورد في الفقرة الأولى من المادة 9. تجويد النص وتحسين الصياغة. إضافة فقرة ثانية تنص على مضاعفة العقوبة بعدد

			حقهم أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة 9 المشار إليها أعلاه، على أن لا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 ألف درهم.	العمال دون تجاوز سقف 20.000 ألف درهم.





تعديلات فريق الاتحا د العام للشغالين بالمغرب

على مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15

بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

(كما وافق عليه مجلس النواب في 24 دجنبر 2024)

ر.ت	المادة	الصيغة الواردة بالمشروع	التعديل المقترح	التعليل
الباب الأول: أحكام عامة				
1	**المادة الأولى**	حق الإضراب مضمون ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي. ويعد باطلا كل تنازل عنه. يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق: -بممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص باعتباره حقا دستوريا ومن حقوق الإنسان الأساسية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي؛ -بتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الإضراب استنادا إلى الدستور وانسجاما مع المواثيق والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري؛ -بالتوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب وطنيا أو جهويا أو محليا.	حق الإضراب مضمون ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي. ~~ويعد باطلا كل تنازل عنه~~. ~~يحدد~~ هذا القانون التنظيمي يكرس ~~ضمانات تتعلق~~ الذي يشكل المرجع القانوني الوحيد المؤطر للحق في ممارسة الإضراب: - ~~بتعزيز وتوسيع~~ مجال الحريات عبر إقرار ممارسة حق الإضراب استنادا إلى الدستور وانسجاما مع المواثيق والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري؛ - ممارسة حق الإضراب ~~في القطاعين العام والخاص~~ باعتباره حقا دستوريا ومن حقوق الإنسان الأساسية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي؛	تجويد صياغة المادة عبر إعادة ترتيب فقراتها بغرض: - الانطلاق من المرجعيات الدولية والتأسيس على المقتضيات الدستورية وتثمين الرصيد التاريخي للاضراب. - جعل المادة الأولى بمثابة ديباجة بما يقتضي تكثيف لغتها وتوحيد مصطلحاتها.

			- التوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب ~~وطنيا أو جهويا أو محليا.~~ **يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب .**	
2	المادة 2	الإضراب هو كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن أداء العمل كليا أو جزئيا، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية المباشرة للعمال في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي والمرتبطة بظروف العمل وتحسين الوضعية المادية. و يعد إضرابا كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن ممارسة المهنة أو أداء العمل كليا أو جزئيا، من لدن المهنيين و العمال المستقلين و الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعاملات و العمال المنزليين ، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح المرتبطة بتحسين ظروفهم المهنية.	الإضراب هو ~~كل~~ توقف ~~إرادي جماعي لمدة محددة~~ **مؤقت** عن أداء العمل كليا أو جزئيا **، يتخذ بقرار من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب، ويمارس من قبل مجموعة من المهنيين أو مجموعة من العمال في علاقتهم المباشرة أو غير المباشرة بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي**، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية ~~المباشرة للعمال في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي~~ **أو المعنوية** والمرتبطة بظروف العمل ~~وتحسين الوضعية المادية~~ **أو بممارسة المهنة.** ~~ويعد إضرابا كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن ممارسة المهنة أو أداء العمل كليا أو جزئيا، من لدن المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعاملات والعمال المنزليين، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح المرتبطة بتحسين ظروفهم المهنية.~~	يقترح في هذا التعديل: - وضع تعريف موحد للإضراب يجمع بين العمال و فئات المهنيين و حذف الفقرة الثانية: - استبدال "لمدة محددة" بكلمة "مؤقت": - إضافة "يتخذ من قبل الجهة الداعية للإضراب ويمارس من قبل مجموعة من المهنيين أو مجموعة من العمال " انسجاما مع باقي مواد مشروع القانون التنظيمي. - إضافة "المباشرة أو غير المباشرة" لأن الاضراب يعبر عن مطالب مهنية قد تكون مباشرة أو غير مباشرة وأن مفهوم الاضراب يشمل الإضراب التضامني. - إضافة مصطلح "المعنوية" لكون مصلحة المضربين يمكن أن تشمل كذلك المصلحة المعنوية . - إضافة مصطلح "أو بممارسة المهنة" للدلالة على أن مضمون الفقرة بكاملها يسري على المهنيين المضربين أيضا.

3	المادة 3	يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي: أ) -العامل: كل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام كما وقع تعريفهما في هذا القانون التنظيمي. -المهني: كل شخص من فئة المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا. ب) -القطاع العام: المرافق التابعة للدولة، و الجماعات الترابية و الأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، و المؤسسات العمومية التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا، و كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. - القطاع الخاص: الأشخاص الذاتيون و الاعتباريون، دون المشار إليهم في تعريف القطاع العام أعلاه، الذين تربطهم علاقة شغل بأجرائهم. ج) الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية و اتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه أو إلغائه و السهر على سريانه وتأطيره، وتشمل ما يلي :	يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي: أ) -العامل: كل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام كما وقع تعريفهما في هذا القانون التنظيمي. ~~-المهني: كل شخص من فئة المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا.~~ ب-القطاع العام: المرافق التابعة للدولة، و الجماعات الترابية و الأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، و المؤسسات العمومية التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا، و كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. - القطاع الخاص: الأشخاص الذاتيون و الاعتباريون، دون المشار إليهم في تعريف القطاع العام أعلاه، الذين تربطهم علاقة شغل بأجرائهم **أو من فئة المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا.** ج) الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية و اتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه أو إلغائه و السهر على سريانه وتأطيره، وتشمل ما يلي :	تجويد الصياغة اللغوية وتدقيقها كي تكون متلاءمة مع التعريف المعتمد في العلاقات المهنية ، و لأن التعريف يجب ان يكون شاملا للقطاعين العام و الخاص .

		- نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛ - نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام والخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة النقابة الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل؛ - نقابة ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني؛ - نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛ - لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11أدناه؛ - نقابة تمثل المهنيين في وضعية قانونية سليمة؛ - نقابة تمثل العاملات و العمال المنزليين في وضعية قانونية سليمة.	- نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛ - نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام والخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة النقابة الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل؛ - نقابة ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني؛ - نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛ - لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11أدناه؛ - نقابة تمثل المهنيين في وضعية قانونية سليمة؛ - نقابة تمثل العاملات و العمال المنزليين في وضعية قانونية سليمة.	

		النص الأصلي	التعديل المقترح	التعليل
		د) المرافق الحيوية: المرافق التابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص أو هما معا والتي تقدم خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر؛ ه) عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع من الولوج إلى أماكن العمل أو من قيام العمال غير المضربين من مزاولة نشاطهم؛ و) احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولة عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من وإلى أماكن العمل؛ ز)الملف المطلبي: مجموعة من المطالب التي تروم تحقيق امتيازات اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو ممارسة المهنة بالنسبة للمهنيين؛	د) المرافق الحيوية: المرافق التابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص أو هما معا والتي تقدم خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر؛ ه) عرقلة حرية العمل ~~خلال مدة سريان الإضراب~~ : كل فعل ~~مثبت~~ يؤدي، خلال مدة سريان الإضراب، إلى ~~المنع من الولوج إلى أماكن العمل أو من قيام العمال غير المضربين من مزاولة نشاطهم~~ منع العمال غير المضربين من أداء عملهم أو المهنيين من مزاولة نشاطهم أو الحيلولة دون استمرارية نشاط المرفق العمومي أو المقاولة أو المؤسسة لا سيما عبر منع تقديم الخدمات أو دخول أو خروج السلع أو الآليات أو الأشخاص من وإلى أماكن العمل أو استعمال وسائل وآليات العمل؛ ~~و) احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولة عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من وإلى أماكن العمل؛~~ ز)الملف المطلبي: مجموعة من المطالب التي تروم تحقيق امتيازات اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو ممارسة المهنة بالنسبة للمهنيين؛	-اقتراح إعادة صياغة تعريف عرقلة حرية العمل بإضافة محددات أخرى للتعريف ليزداد وضوحا. -يقترح حذف البند و) المتعلقة باحتلال أماكن العمل انسجاماً مع توصية المجلس الوطني لحقوق الانسان.

		ي) القضايا الخلافية: القضايا الناتجة عن عدم الاتفاق حول تأويل تطبيق تشريع العمل أو احترام الالتزامات التعاقدية المباشرة بين طرفي العلاقة الشغلية أو المهنية.	ي) القضايا الخلافية: القضايا الناتجة عن عدم الاتفاق حول تأويل تطبيق تشريع العمل أو احترام الالتزامات التعاقدية المباشرة بين طرفي العلاقة الشغلية أو المهنية.	
4	**المادة 4**	تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه. يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من: -الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛ -الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار إليه أعلاه؛ -الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين لدى إدارات الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية ومجموعاتها ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام؛ -المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعمال المنزليين كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري به العمل.	تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص <ins>**والفئات المهنية والعمال المستقلين**</ins>، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه. يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من: -الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛ -الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار إليه أعلاه؛ -الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين لدى إدارات الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية ومجموعاتها ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام؛ -المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعمال المنزليين كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري به العمل.	الملائمة مع المقتضيات القانونية السابقة التي: - تسمح للمهنين والعمال المستقلين بممارسة حق الاضراب؛

5	المادة 5	كل إضراب يمارس خلافا لأحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.	~~كل إضراب يمارس خلافا لأحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.~~	حذف المادة واسناد سلطة تقدير مشروعية الاضراب للسلطة القضائية بدل القاعدة القانونية
6	المادة 6	يجب على كل من يريد أن يشارك في ممارسة حق الإضراب حسب مقتضيات المادة 4 أعلاه التقيد بأحكام هذا القانون وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل. يعد كل عامل يشارك في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدى عنه أجر. لا يترتب عن إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم وعدم أداء أجورهم.	~~يجب على كل من يريد أن يشارك في ممارسة حق الإضراب حسب مقتضيات المادة 4 أعلاه التقيد بأحكام هذا القانون وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.~~ ~~يعد كل عامل يشارك في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدى عنه أجر.~~ لا يترتب عن إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم وعدم أداء أجورهم.	تجويد صياغة المادة : - عبر حذف الفقرة الأولى من المادة والتي لا تضيف أي مقتضيات قانونية بل هي تحصيل حاصل على مستوى التشريع. - حذف الفقرة الثانية لأنه لا يمكن الربط التلقائي مابين الإضراب وعدم تأدية الأجر نظرا للضرر البالغ الذي سيلحق بالأجراء.
7	المادة 7	ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها، سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بأي وسيلة أخرى. حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل. مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو تعليقه وفق أحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.	ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها، سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بأي وسيلة أخرى . حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها ~~أو احتلال أماكن العمل~~. مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو تعليقه وفق أحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.	حذف "أو احتلال أماكن العمل" انسجاما مع حذف تعريف احتلال أماكن العمل من المادة 3

8	المادة 8	لا يسري البطلان المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة الأولى أعلاه، على الاتفاقات الجماعية بما فيها الاتفاقات الاجتماعية واتفاقيات الشغل الجماعية والاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية، التي تقضي بإقرار السلم الاجتماعي خلال مدة محددة، شريطة احترام الأطراف الموقعة لالتزاماتها، وأن تتضمن هذه الاتفاقات مقتضيات خاصة تحدد المساطر التي يمكن اتباعها لحل كل نزاع جماعي يحدث خلال هذه المدة.	~~لا يسري~~ **لا يعد باطلا كل تنازل مؤقت عن الحق في الاضراب** ~~البطلان المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة الأولى أعلاه، على~~ **خلال مدة سريان** الاتفاقات الجماعية بما فيها الاتفاقات الاجتماعية واتفاقيات الشغل الجماعية والاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية، التي تقضي بإقرار السلم الاجتماعي خلال مدة محددة، شريطة احترام الأطراف الموقعة لالتزاماتها، وأن تتضمن هذه الاتفاقات مقتضيات خاصة تحدد المساطر التي يمكن اتباعها لحل كل نزاع جماعي يحدث خلال هذه المدة، **وفي حالة عدم الاتفاق يسمح بممارسة حق الاضراب.**	تجويد صياغة المادة : - عبر حذف الإحالة على الفقرة الثانية من المادة الأولى من مشروع القانون التنظيمي. - تعويض الحذف بصيغة قانونية مباشرة وربطها بالتنازل المؤقت على الحق في الاضراب، فقط خلال مدة سريان الاتفاقيات الجماعية، أي تضييق من مجال التنازل عن الاضراب. - فتح الامكانية لممارسة حق الاضراب بعد عدم تنفيذ الالتزامات التعاقدية.
9	المادة9	يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين.	يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال **أو المهنيين** بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل **أو العزل** في حق العمال المضربين. **لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية في حق المهنيين المضربين.**	- تم تعديل المادة وفق ما يلي: ○ في الفقرة الأولى، إضافة مصطلح "أو المهنيين " للدلالة على أن هذه الفئة هي كذلك مشمولة بالحماية ضد أي إجراء تمييزي؛ ○ في الفقرة الثانية تمت إضافة عبارة "أو العزل" بالنسبة للموظف لأنها تقابل الفصل من العمل بالنسبة للأجير ؛ ○ تمت إضافة فقرة جديدة بكاملها لحماية المهنيين المضربين، مماثلة للفقرة السابقة من حيث الحماية من العقوبات التأديبية جراء ممارسة إضراب مشروع.

		تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	
الباب الثاني: شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب				
10	**المادة 11**	تجوز الدعوة إلى الإضراب في المقاولة أو المؤسسة من قبل لجنة الإضراب. يحرر مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن 35 % من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب و تحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ست (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب. ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 50% من أجراء المقاولة أو المؤسسة. يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفيات المعاينة والتبليغ.	تجوز الدعوة إلى الإضراب في المقاولة أو المؤسسة من قبل لجنة الإضراب. يحرر مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن ~~35 %~~ **25%** من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب و تحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ~~ست (6)~~ **خمسة (5)** أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب. ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن ~~50%~~ **35%** من أجراء المقاولة أو المؤسسة. يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفيات المعاينة والتبليغ.	فتح المجال لممارسة الحق في الاضراب في المقاولات والمؤسسات التي لا تتوفر على تمثيلية نقابية، عبر تبسيط الإجراءات والشروط المؤهلة لممارسة الحق في الاضراب.
11	**المادة 12**	تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية : - بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوما، مع إمكانية التمديد	تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية : - بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة	

		مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب، على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة و في حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه، ويحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالملف المطلبي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها. - بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في عشرة (10) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها.	خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب، على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة و في حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه، ويحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالملف المطلبي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها. -بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في ~~عشرة (10)~~ سبعة (7) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها.	يهدف هذا التعديل إلى تيسير مسطرة ممارسة حق الإضراب وتجنب فرض الشروط الصعبة أو التعجيزية، وإلى تقليص آجال التفاوض في القضايا الخلافية انسجاماً مع المعايير الدولية، وذلك وفق ما يلي : ○ تقليص أجل الدعوة للإضراب في القضايا الخلافية من عشرة (10)الى سبعة (7)أيام في القطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة.

		- بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة و سلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة، تجوز الدعوة إلى الإضراب بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات الخطر. وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في هذه المادة.	- بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة و سلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة، تجوز الدعوة إلى الإضراب ~~بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات الخطر.~~ فورا. - وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في هذه المادة.	لا يجب فرض أي مدة للدعوة إلى الإضراب في حالة الخطر الحال نظرا لأن أرواح وسلامة العمال تكون مهددة.
12	**المادة 13**	يمنع ، خلال مدة سريان الإضراب، إحلال محل العمال المضربين عمالا أو أشخاصا آخرين، لا تربطهم بالمقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أية علاقة لها صلة بالنشاط أو بالخدمة المقدمة، قبل تاريخ تبليغ قرار الإضراب. غير أنه، يجوز للمرفق العمومي أو المقاولة أو المؤسسة، في حالة رفض العمال المكلفين: - بتوفير حد أدنى من الخدمة لأداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي، إحلال عمال آخرين محل العمال المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب. - بالسهر على ضمان استمرار الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى	يمنع ، خلال مدة سريان الإضراب، إحلال محل العمال المضربين عمالا أو أشخاصا آخرين، لا تربطهم بالمقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أية علاقة لها صلة بالنشاط أو بالخدمة المقدمة، قبل تاريخ تبليغ قرار الإضراب. غير أنه، يجوز للمرفق العمومي أو المقاولة أو المؤسسة، في حالة رفض العمال المكلفين: - بتوفير حد أدنى من الخدمة لأداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي، إحلال عمال آخرين محل العمال المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب. - بالسهر على ضمان استمرار الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير	

		التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم طبقا لأحكام المادة 16 أدناه، إحلال عمال آخرين محل العمال المكلفين بضمان استمرار الأنشطة المشار اليها في هذا البند، وذلك خلال مدة سريان الإضراب. في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والأنشطة الضرورية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، بناء على قرار السلطة المعنية، يمكن الاستعانة فورا بعمال آخرين لتأمين استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي المعني في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب. و في حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي، وذلك على مسؤولية ونفقة الجهة التي تم ضمان استمرار نشاطها.	اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم طبقا لأحكام المادة 16 أدناه، إحلال عمال آخرين محل العمال المكلفين بضمان استمرار الأنشطة المشار اليها في هذا البند، وذلك خلال مدة سريان الإضراب. في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والأنشطة الضرورية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، بناء على مقرر قضائي استعجالي يسمح ~~قرار~~ للسلطة المعنية، ~~يمكن~~ بالاستعانة فورا بعمال آخرين لتأمين استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي المعني في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب. وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي، وذلك على مسؤولية ونفقة الجهة التي تم ضمان استمرار نشاطها.	عقلنة وحكامة قرار وقف الاضراب أو إحلال اجراء محل اجراء مضربين مرتبط بالسلطة القضائية (القضاء الاستعجالي)، وذلك عبر: - جعل تدخل السلطة المعنية من أجل الاستعانة بعمال آخرين لتأمين استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي المعني في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب، بناء على حكم قضائي استعجالي.
13	**المادة 14**	مراعاة لأحكام المادة 12 أعلاه، يجب على الجهة الداعية للإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، بتبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك سبعة (7) أيام كمهلة إخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه إلى كل من:	مراعاة لأحكام المادة 12 أعلاه، يجب على الجهة الداعية إلى ~~ل~~ الإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، ~~ب~~تبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك ~~سبعة (7) أيام كمهلة إخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه إلى كل من~~ على النحو التالي:	يقترح في هذا التعديل تخفيض الآجال كما يلي:

		- رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والقطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي؛ - والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة؛ - والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم و ممثلي السلطات و الهيئات التابع لها المرفق المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي. تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. و يحدد أجل الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في سبعة (07) أيام. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى ثلاثة (3) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم، و يتم تبليغ قرار الإضراب إلى والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية والمقاولة أو المؤسسة. تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. ويحدد أجل الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في سبعة (7) أيام. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى ثلاثة (3) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء	- سبعة (7) أيام على الأقل قبل التاريخ المقرر لتنفيذ الاضراب إلى رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والقطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي ؛ - خمسة (5) أيام على الأقل قبل التاريخ المقرر لتنفيذ الاضراب إلى كل من: - والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة؛ - والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم و ممثلي السلطات و الهيئات التابع لها المرفق المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي. تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. و يحدد أجل الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في ~~سبعة (07)~~ خمسة (5) أيام. ~~غير أن المدة المذكورة تخفض إلى ثلاثة (3) أيام ، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم،~~	○ حذف عبارة "كمهلة الاخطار" وتغيير كلمة "لخوضه" بكلمة "لتنفيذه" لتجويد الصياغة ؛ ○ الابقاء على أجل سبعة أيام كمهلة إخطار فقط في البند الاول من المادة و تخفيض الاجل إلى خمسة (5) أيام في باقي البنود و بالنسبة للمهنيين؛

		وسلامتهم، ويتم تبليغ قرار الإضراب إلى والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية والمقاولة أو المؤسسة.	~~و يتم تبليغ قرار الإضراب إلى والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية والمقاولة أو المؤسسة.~~	تحذف هذه الفقرة قصد الملاءمة مع التعديل رقم 11 المتعلق بالخطر الحال.
14	**المادة 15**	يجب أن يتضمن قرار الإضراب البيانات التالية: - إسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛ - سبب الإضراب؛ - مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛ - تاريخ وساعة بداية الإضراب و مدته. و يجب أن يرفق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلبي أو نسخة من القضايا الخلافية، ونسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة 11أعلاه، إذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف لجنة الإضراب.	يجب أن يتضمن قرار الإضراب البيانات التالية: - إسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛ - سبب الإضراب؛ - مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛ - تاريخ وساعة بداية الإضراب و مدته. - توقيع وختم الجهة الداعية للاضراب و يجب أن يرفق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلبي أو نسخة من القضايا الخلافية، ونسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة 11أعلاه، إذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف لجنة الإضراب.	إضافة توقيع وختم الجهة الداعية للاضراب للبيانات المضمنة في قرار الاضراب بما يضمن شفافية ومسؤولية النقابة الداعية للاضراب.
15	**المادة20**	تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق	تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة بناء على مقرر قضائي لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات ~~والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها~~، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها ~~في وجه العمال غير المضربين والمرتفقين~~.	-لأن منح السلطة القضائية هذا الاختصاص من شأنه تقوية الضمانات للحفظ على حرية ممارسة الاضراب. -حذف "**والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها**" انسجاما مع حذف تعريف احتلال أماكن العمل من المادة 3

الرقم	المادة	النص الأصلي	التعديل المقترح	التعليل
		مقرات العمل ومداخلها في وجه العمال غير المضربين والمرتفقين. ويمكنها، عند الاقتضاء، اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية والخدمات الضرورية التي يقدمها المهنيون. كما يمكن للسلطات العمومية المعنية، اللجوء إلى قاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة من أجل استصدار أمر قضائي بوقف أو توقيف الإضراب مؤقتا في حال ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الحد الأدنى من الخدمة.	ويمكنها، عند الاقتضاء، اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية والخدمات الضرورية التي يقدمها المهنيون. كما يمكن للسلطات العمومية المعنية، اللجوء إلى قاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة من أجل استصدار أمر قضائي بوقف أو توقيف الإضراب مؤقتا في حال ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الحد الأدنى من الخدمة.	حذف **"في وجه العمال غير المضربين والمرتفقين"** لعدم حصرها فقط في هذه الفئات
16	**المادة 21**	يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في المرافق الحيوية التالية: - المؤسسات الصحية؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها والمهن القانونية والقضائية المرتبطة بها؛ - مرافق بنك المغرب؛ - الهيئة الوطنية للمعلومات المالية؛	يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في المرافق الحيوية التالية: - مصالح المستعجلات بالمؤسسات الصحية ؛ - مصالح كتابة الضبط بالمحاكم ~~بمختلف أصنافها ودرجاتها والمهن القانونية والقضائية المرتبطة بها؛~~ - مصالح دار السكة بمرافق بنك المغرب؛ - الهيئة الوطنية للمعلومات المالية؛	هذه المادة من المشروع أوردت مرافق عمومية على الإطلاق، ولم تربطها بممارسة السلطة العامة كما ورد في توصيات منظمة العمل الدولية، ودون تدقيق للمصالح المعنية بهذه المرافق (بمعنة شمولية المرفق)، وبالتالي يهدف التعديل الى: - تدقيق المصالح والمرافق الحيوية المشمولة بشرط توفير حد أدنى من الخدمة. - حذف بعض المرافق التي لا تمارس سلطة عامة ويمكن ممارسة الاضراب بها دون حاجة الى ضمان استمرار الخدمات.

		- المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية؛	- المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية؛	
		- مرافق الأرصاد الجوية؛	- <u>مصالح الرصد ب</u>مرافق الأرصاد الجوية؛	
		- مرافق النقل السككي والبري بمختلف أصنافه والملاحة البحرية والجوية؛	- مرافق النقل السككي ~~والبري بمختلف أصنافه والملاحة البحرية والجوية~~؛	
		- شركات الاتصال السمعي البصري العمومي؛	- شركات الاتصال السمعي البصري العمومي؛	
		- قطاع المواصلات؛	- ~~قطاع المواصلات؛~~	
		- مرافق وشركات صناعة وتوزيع وبيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي؛	- ~~مرافق وشركات صناعة وتوزيع وبيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي؛~~	
		- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ؛	- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ؛	
		- المصالح البيطرية؛	- المصالح البيطرية؛	
		- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء والمواد الطاقية؛	- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء والمواد الطاقية؛	
		- مرافق التطهير السائل والصلب ومرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.	- ~~مرافق التطهير السائل والصلب ومرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.~~	
		يجب أن يضمن الحد الأدنى من الخدمة قدرا كافيا من الخدمات الأساسية المقدمة من قبل المرافق الحيوية، والتي تروم الحفاظ على حياة الأفراد و صحتهم وسلامتهم وعلى النظام العام، أثناء سريان الإضراب. ويحدد بنص تنظيمي الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المرافق الحيوية المشار إليها في	يجب أن يضمن الحد الأدنى من الخدمة قدرا كافيا من الخدمات الأساسية المقدمة من قبل المرافق الحيوية، والتي تروم الحفاظ على حياة الأفراد وصحتهم وسلامتهم وعلى النظام العام، أثناء سريان الإضراب. ~~ويحدد بنص تنظيمي الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المرافق الحيوية المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، بعد~~	حذف الإحالة على نص تنظيمي لتحديد الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المرافق الحيوية، التي تخرج عن سلطة المشرع ويمكن أن تعطل ممارسة الحق في الاضراب بهذه المرافق.

		الفقرة الأولى أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا. تحدد من بين العمال المضربين لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها بموجب اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب وبين المقاولة أو المؤسسة. وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن تحديد هذه اللائحة باستصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات. و لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل. تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه على المرفق العمومي مع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة 20 أعلاه.	~~استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.~~ يجب توفير الحد الادني من الخدمات في المرافق الحيوية بنسبة لا تقل عن 15 في المئة من الاجراء المشتغلين بها. تحدد من بين العمال المضربين لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها بموجب اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب وبين المقاولة أو المؤسسة. وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن تحديد هذه اللائحة باستصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات. و لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل. ~~تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه على المرفق العمومي مع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة 20 أعلاه.~~	
الباب الثالث: العقوبات				
17	**المادة 23**	علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل عامل مارس	~~علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل عامل مارس~~	حذف المادة والتي تنص على إمكانية معاقبة المضرب على قرار الاضراب وممارسته بالعقوبات التأديبية والتي قد تصل الى الطرد من العمل، ولتفادي إقرار قاعدة

		النص الأصلي	التعديل المقترح	التعليل
		الإضراب، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالعمال الجاري بها العمل.	~~الإضراب، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالعمال الجاري بها العمل.~~	ازدواجية العقاب على ممارسة الاضراب.
18	**المادة 24**	**المادة 24** يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من عرقل ممارسة العمال أو المهنيين حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي. ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل عامل ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة7 المذكورة.	يعاقب بغرامة من~~20.000~~ 50.000 إلى ~~50.000~~ 100.00درهم كل من خالف أحكام ~~عرقل ممارسة العمال أو المهنيين حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في~~ الفقرة الأولى من المادة 7 **والفقرة الأخيرة من المادة 9 والفقرة الأولى من المادة 18** من هذا القانون التنظيمي. ~~ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل عامل ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة7 المذكورة.~~	تم اقتراح الرفع من الحد الادنى و الاقصى للعقوبة من 20.000 إلى 50.000 و من 50.000 إلى 100.00 تم إدراج أيضا العقوبة المنصوص عليها في المادة 30 نظرا لوحدة الموضوع (عقوبات في مواجهة المشغل) حذف الفقرة الثانية، و ذلك انسجاما مع مبدأ لكل فعل مماثل عقوبة مماثلة.
19	**المادة 25**	**المادة 25:** يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من أحل عمالا أو أشخاصا آخرين محل العمال المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 13 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.	يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من ~~أحل عمالا أو أشخاصا آخرين محل العمال المضربين خلافا~~ خالف ~~لأحكام~~ أحكام الفقرة الأولى من المادة 13 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة. **تضاعف الغرامة بعدد العمال الذين تم إحلال عمال أو أشخاص آخرين مكانهم على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 200.000 درهم.**	إضافة فقرة ثانية تنص على مضاعفة العقوبة بعدد العمال دون تجاوز سقف 200.000 درهم.

20	المادة 26	**المادة 26:** يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ، خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 9 أعلاه، إجراء تمييزيا ضد العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب.	يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل من ~~اتخذ، خلافا لأحكام~~ **خالف أحكام** ~~الفقرة~~ **الفقرتين** الأولى **و الثانية** من المادة 9 ~~أعلاه، إجراء تمييزيا ضد العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب~~ **من هذا القانون التنظيمي.** **تضاعف الغرامة بعدد العمال الذين لم تراع في حقهم أحكام الفقرتين الأولى و الثانية من المادة 9 المشار إليها أعلاه، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 200.000 درهم.**	إضافة فقرة ثانية تنص على مضاعفة العقوبة بعدد العمال دون تجاوز سقف 200.000 درهم. إضافة عقوبة جنائية على اتخاذ عقوبة تأديبية أو الفصل من العمل في حق العمال بسبب ممارستهم حق الاضراب
21	المادة 27	يعاقب بغرامة من5.000 إلى10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي.	~~يعاقب بغرامة من5.000 إلى10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي.~~	حذف المادة لكونها تتضمن مقتضيات قد تقيد الحق الدستوري في ممارسة الاضراب.
22	المادة 28	يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 12 من هذا القانون التنظيمي.)	يعاقب بغرامة ~~من 20.000 إلى 50.000 درهم~~ **من5.000 إلى10.000 درهم** كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 12 من هذا القانون التنظيمي.	مراجعة الغرامات المالية المفروضة على الجهة الداعية للاضراب، بما يضمن فعلية ممارسة الحق، وذلك عبر: - خفض الغرامة إلى 10.000 درهم كحد اقصى.

23	المادة 29	يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 10 و 11 و 14 و الفقرة الأخيرة من المادة 17 من هذا القانون التنظيمي.	يعاقب بغرامة ~~من 10.000 إلى 30.000 درهم~~ من 5.000 إلى 10.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 10 و 11 و 14 و الفقرة الأخيرة من المادة 17 من هذا القانون التنظيمي.	مراجعة الغرامات المالية المفروضة على الجهة الداعية للاضراب، بما يضمن فعلية ممارسة الحق، وذلك عبر: - خفض الغرامة إلى 10.000 درهم كحد اقصى.
24	المادة 30	يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 9 والفقرة الأولى من المادة 18 من هذا القانون التنظيمي.	~~يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 9 و الفقرة الأولى من المادة 18 من هذا القانون التنظيمي.~~	حذف هذه المادة لأنه سبق إدراج مقتضياتها في المادة 24
25	المادة 31	يعاقب بغرامة من5.000 إلى10.000 درهم كل عامل: - رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند «ب» من الفقرة الأولى من المادة 16 من هذا القانون التنظيمي؛ - رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي.	يعاقب بغرامة من1500 إلى 3000 درهم كل عامل: - رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند «ب» من الفقرة الأولى من المادة 16 من هذا القانون التنظيمي؛ - رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي.	التخفيض من قيمة الغرامات المالية في حق العمال الذين يرفضون القيام بالخدمات الأساسية وتوفير الحد الأدنى من الخدمة.
26	المادة 32	في حالة العود، تضاعف العقوبة.	في حالة العود، تضاعف العقوبة.	-تخفيض مدة التقادم في حالة العود من سنتين الى سنة، بما يضمن حماية الحق في الاضراب.

		يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي سنتين من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة. لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.	يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي ~~سنتين~~ سنة من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة. لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب. **لا يَحول الحُكم بالغرامات المالية دون إمكانية لجوء أي طرف من الأطراف المعنية بالإضراب إلى القضاء من أجل طلب التعويض عن الضرر الناتج عن مخالفة مقتضيات هذا القانون التنظيمي.**	-فتح إمكانية اللجوء إلى القضـــاء لرفع أو جبر الضـــرر الذي يمكن أن يلحق بأحد الأطراف المعنية بالإضــراب بفعـل مخالفـة أحكام القـانون التنظيمي بما يضـــمن حماية قضائية للحق الدستوري في الاضراب.
27	**مادة جديدة**		**مادة جديدة:** **لا يطبق الإكراه البدني على الأفعال المنصوص علىها في هذا الباب في حالة العجز عن الأداء المثبت بالوسائل المقررة قانونا.**	إضافة مادة جديدة خاصة بعدم تطبيق الاكراه البدني على الأفعال المنصوص علىها في باب العقوبات

الباب الرابع: أحكام ختامية				
إقرار مادة جديدة تضمن: - نسخ المقتضيات الجنائية الأشد الواردة في القانون الجنائي والتي يؤدي الإبقاء على سريانها فتح إمكانية معاقبة المضربين بمقتضيات الفصل 288 من القانون الجنائي والتي تصل الى الحبس لمدة خمس سنوات وبغرامة مالية، وهي مقتضيات توبع بموجبها العديد من المسؤولين النقابيين عبر تاريخ المغرب الحديث. - نسخ الفصل 5 من مرسوم رقم 2.57.1465 بشأن مباشرة الموظفين للحق النقابي، والذي ينص على كون كل توقف عن العمل بصفة مدبرة يمكن المعاقبة عنه.	ينسخ الفصل 288 من الفرع السادس من الباب الرابع من الجزء الأول من الكتاب الثالث من مجموعة القانون الجنائي، المصادق عليه بموجب ظهير شريف رقم 1.59.413صادر في 28 جمادى الثانية (26 نونبر 1962)، كما كما وقع تغييره وتتميمه. ينسخ الفصل الخامس من مرسوم رقم 2.57.1465 الصادر في 15 رجب 1377 الموافق (5 فبراير 1958) بشأن مباشرة الموظفين للحق النقابي.		مادة جديدة	28
- التنصيص على اخراج النصوص التنظمية داخل أجل سنة من نشر القانون التنظيمي بالجريدة الرسمية، حتى لا تبقى بعض مضامين القانون التنظمي معطلة. - الحرص على اعتماد مقاربة الحوار الاجتماعي لانتاج مختلف النصوص التنظمية بما يحافظ على روح التوافق بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين.	تصدر الزاما مختلف النصوص التنظيمية الواردة في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة من نشره في الجريدة الرسمية بعد التشاور بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.		مادة جديدة	29

30	المادة 35	يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.	يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ~~ستة أشهر~~ سنة من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.	الرفع من الآجال المقررة لدخول القانون التنظيمي حيز التنفيذ بما يضمن: - اخراج السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل لمخلف النصوص التنظمية لتنزيل القانون؛ - خلق تعبئة وتحسيس حول مصامين القانون التنظميمي بين مختلف المتدخلين الحكوميين والمهنيين والشركاء الاجتماعيين؛ - تعبئة السياق الوطني الاقتصادي والاجتماعي والرفع من قابلية تطبيق مقتضيات القانون التنظيمي.



تعديلات الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية

في مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15

بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

التعديل رقم 1

المادة الأولى

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
حق الإضراب مضمون ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي. ويعد باطلا كل تنازل عنه. يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق: -بممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص باعتباره حقا دستوريا ومن حقوق الإنسان الأساسية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي؛ -بتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الإضراب استنادا إلى الدستور وانسجاما مع المواثيق والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري؛ **-بالتوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب وطنيا أو جهويا أو محليا.**	حق الإضراب مضمون ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي. ~~و~~يعد باطلا كل تنازل عنه. ~~يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق:~~ ~~-بممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص باعتباره حقا دستوريا ومن حقوق الإنسان الأساسية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي؛~~ ~~-بتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الإضراب استنادا إلى الدستور وانسجاما مع المواثيق والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري؛~~ ~~-بالتوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب وطنيا أو جهويا أو محليا.~~	**- حذف الواو لتجويد الصياغة واعتبار التنازل عن حق الإضراب حكما مستقلا باطلا.** **- حذف باقي الفقرات لتضمينها في الديباجة المقترحة.**

التعديل رقم 2

المادة 2

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
الإضراب هو كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن أداء العمل كليا أو جزئيا، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية المباشرة للعمال في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي والمرتبطة بظروف العمل وتحسين الوضعية المادية. ويعد إضرابا كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن ممارسة المهنة أو أداء العمل كليا أو جزئيا، من لدن المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعاملات والعمال المنزليين، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح المرتبطة بتحسين ظروفهم المهنية.	الإضراب هو كل توقف ~~جماعي~~ إرادي لمدة محددة أو غير محددة عن أداء العمل أو المهنة أو النشاط كليا أو جزئيا، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية أو المعنوية المباشرة أو غير المباشرة. ~~للعمال في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي والمرتبطة بظروف العمل وتحسين الوضعية المادية.~~ ~~ويعد إضرابا كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن ممارسة المهنة أو أداء العمل كليا أو جزئيا، من لدن المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعاملات والعمال المنزليين، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح المرتبطة بتحسين ظروفهم المهنية.~~	**- انسجاما مع الفصل 29 من الدستور الذي يضمن حق ممارسة الإضراب.**

التعديل رقم 3

المادة 3

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي: **أ) - العامل: كل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام كما وقع تعريفهما في هذا القانون التنظيمي.** **- المهني: كل شخص من فئة المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا.** **ب) - القطاع العام: المرافق التابعة للدولة، و الجماعات الترابية و الأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، والمؤسسات العمومية التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا، وكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.** **- القطاع الخاص: الأشخاص الذاتيون و الاعتباريون، دون المشار إليهم في تعريف القطاع العام أعلاه، الذين تربطهم علاقة شغل**	**يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي:** **أ) - العامل: كل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام كما وقع تعريفهما في هذا القانون التنظيمي.** **- المهني: كل شخص من فئة المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا.** **ب) - القطاع العام: المرافق التابعة للدولة، و الجماعات الترابية و الأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، والمؤسسات والمقاولات العمومية ~~التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا~~، وكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.** **- القطاع الخاص: الأشخاص الذاتيون و الاعتباريون، دون**	**- من أجل حماية حقوق هذه الفئة.**

بأجرائهم. ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية و اتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه أو إلغائه والسهر على سريانه وتأطيره، وتشمل ما يلي: - نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛ - نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام و الخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة النقابة الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل ؛ - نقابة ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني ؛ - نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛ - لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11أدناه؛ - نقابة تمثل المهنيين في وضعية قانونية سليمة ؛ - نقابة تمثل العاملات و العمال المنزليين في وضعية قانونية سليمة. د) - المرافق الحيوية: المرافق التابعة للقطاع العام أو للقطاع	المشار إليهم في تعريف القطاع العام أعلاه، الذين تربطهم علاقة شغل بأجرائهم. ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية و اتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه أو إلغائه والسهر على سريانه وتأطيره، وتشمل ما يلي: ~~- نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛~~ ~~- نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام و الخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة النقابة الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل ؛~~ ~~- نقابة ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني ؛~~ ~~- نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛~~ - كل نقابة مؤسسة طبقا للتشريعات والقوانين الجاري بها العمل؛	

الخاص أو هما معا والتي تقدم خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر؛ ه) - عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع من الولوج إلى أماكن العمل أو من قيام العمال غير المضربين من مزاولة نشاطهم؛ و) - احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولة عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من و إلى أماكن العمل؛ ز) - الملف المطلبي: مجموعة من المطالب التي تروم تحقيق امتيازات اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو ممارسة المهنة بالنسبة للمهنيين؛ ي) - القضايا الخلافية: القضايا الناتجة عن عدم الاتفاق حول تأويل تطبيق تشريع العمل أو احترام الالتزامات التعاقدية المباشرة بين طرفي العلاقة الشغلية أو المهنية.	- لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11أدناه؛ - نقابة أو هيئة تمثل المهنيين مؤسسة طبقا للقوانين والتشريعات الجاري بها العمل ~~في وضعية قانونية سليمة~~ ؛ - نقابة تمثل العاملات و العمال المنزليين ~~في وضعية قانونية سليمة~~. - مندوبو الأجراء على صعيد القاولة؛ - كل شخص طبيعي يدافع عن حقوقه أو حقوق غيره. د) - المرافق الحيوية: المرافق التابعة للقطاع العام أو للقطاع الخاص أو هما معا والتي تقدم خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر؛ ه) - عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع بالقوة من الولوج إلى أماكن العمل أو النشاط أو من قيام العمال غير المضربين من مزاولة نشاطهم؛ ~~و) - احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولة عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من و إلى أماكن العمل؛~~ ز) - الملف المطلبي: مجموعة من المطالب التي تروم تحقيق امتيازات اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية أو معنوية ذات الصلة	

	بظروف العمل أو ممارسة المهنة بالنسبة للمهنيين أو النشاط؛ ي) - القضايا الخلافية: القضايا الناتجة عن عدم الاتفاق حول تأويل تطبيق تشريع العمل أو احترام الالتزامات التعاقدية المباشرة بين طرفي العلاقة الشغلية أو المهنية.	

التعديل رقم 4

المادة 4

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه. يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من: -الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛ -الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار إليه أعلاه؛ -الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين لدى إدارات الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية ومجموعاتها ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام؛ -المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعمال المنزليين كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري	تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه. يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من: -الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛ -الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار إليه أعلاه؛ -الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين لدى إدارات الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية ومجموعاتها ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام؛ -المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون	**- من أجل ضمان حق هذه الفئة في الإضراب.**

به العمل.	نشاطا خاصا والعمال المنزليين كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري به العمل. - الأشخاص الخاضعين لتكوين أساسي أو مهني.	

التعديل رقم 5

المادة 6

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يجب على كل من يريد أن يشارك في ممارسة حق الإضراب حسب مقتضيات المادة 4 أعلاه التقيد بأحكام هذا القانون وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل. يعد كل عامل يشارك في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدى عنه أجر. لا يترتب عن إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم وعدم أداء أجورهم.	يجب على كل من يريد أن يشارك في ممارسة حق الإضراب حسب مقتضيات المادة 4 أعلاه التقيد بأحكام هذا القانون وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل. ~~يعد كل عامل يشارك في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدى عنه أجر.~~ لا يترتب عن إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم وعدم أداء أجورهم.	- **الإضراب حق مشروع ولأنه يكون في غالب الأحيان كرد فعل على عدم توصل العمال بأجورهم. ولذلك لا ينبغي أن نعاقب العامل لأنه أضرب عن العمل دفاعا عن حقه في الأجر أو التصريح لدى مؤسسات الضمان الاجتماعي أو من أجل ضمان توفير شروط الصحة والسلامة داخل المقاولة.**

التعديل رقم 6

المادة 7

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها، سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بأي وسيلة أخرى. حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل. مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو تعليقه وفق أحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.	ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها، سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بأي وسيلة أخرى. حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها ~~أو احتلال أماكن العمل.~~ بالقوة أو العنف المثبت بوسائل الاثبات القانونية. مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو تعليقه وفق أحكام هذا القانون هو إضراب غير	

	مشروع.	

التعديل رقم 7

المادة 9

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق	يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من	من أجل تعزيز ضمانات الإضراب.

العمال المضربين. تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	العمل في حق العمال المضربين. ~~تمنع~~ يمنع منذ توصل المشغل بإخطار الاضراب أي شكل من أشكال ~~خلال مدة الإضراب~~ المناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	

التعديل رقم 8

المادة 10

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل نقابة أكثر تمثيلا أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني. تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على	تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل كل نقابة مؤسسة طبقا للتشريعات والقوانين الجاري بها العمل. ~~نقابة أكثر تمثيلا أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.~~ تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل	

صعيد المرفق العمومي. تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة، مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل: - نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة؛ - لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه. تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين أو بالنسبة للعاملات و العمال المنزليين، من قبل نقابة تمثلهم حسب الحالة. تتخذ النقابات المشار إليها أعلاه، قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.	كل نقابة مؤسسة طبقا للتشريعات والقوانين الجاري بها العمل. ~~نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي.~~ تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة، مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل: - كل نقابة مؤسسة طبقا للتشريعات والقوانين الجاري بها العمل ~~أكثر تمثيلا~~ على مستوى المقاولة أو المؤسسة؛ - لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه. - مندوبو الأجراء على صعيد المقاولة؛ - كل شخص طبيعي يدافع عن حق من حقوقه أو حقوق غيره. تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين أو بالنسبة للعاملات و العمال المنزليين، من قبل هيئة أو نقابة تمثلهم حسب الحالة. تتخذ النقابات المشار إليها أعلاه، قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.	

المادة 11

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
تجوز الدعوة إلى الإضراب في المقاولة أو المؤسسة من قبل لجنة الإضراب. يحرر مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن 35 % من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب و تحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ست (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب. ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 50% من أجراء المقاولة أو المؤسسة. يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفيات المعاينة والتبليغ.	تجوز الدعوة إلى الإضراب في المقاولة أو المؤسسة من قبل كل عامل أو مجموعة من العمال ~~لجنة الإضراب. يحرر مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن 35 % من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب و تحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ست (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب.~~ ~~ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 50% من أجراء المقاولة أو المؤسسة.~~ يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفيات المعاينة والتبليغ.	- من أجل رفع أي شكل من أشكال القيود أمام ممارسة هذا الحق الدستوري.

التعديل رقم 10

المادة 12

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية: - بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة	تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية: - بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد	- مراجعة الآجالات بما يضمن حق الإضراب.

وأربعين (45) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب، على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة وفي حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه، ويحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالملف المطلبي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها. -بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في عشرة (10) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها. -بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة وسلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة، تجوز الدعوة إلى الإضراب بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات الخطر.	انصرام أجل ~~خمسة وأربعين (45) يوما~~ عشرة (10) أيام، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة ~~خمسة عشرة (15) يوما~~ خمسة (5) أيام بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب، على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة وفي حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه، ويحدد الأجل في ~~خمسة عشر (15) يوما~~ سبعة (7) أيام، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف. تحتسب الآجال من تاريخ ~~ال~~توصل المشغل بالملف المطلبي، ويجب على المشغل القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها. -بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ~~ثلاثين (30) يوما~~ ثمانية وأربعين (48) ساعة. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في ~~عشرة (10) أيام~~ ثمانية وأربعين (48) ساعة. ~~وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها.~~ تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب	

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في هذه المادة.	القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها. -بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة وسلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة، تجوز الدعوة إلى الإضراب ~~بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات الخطر~~ دون التقيد بأي من الآجالات الواردة أعلاه. وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في هذه المادة. وبخصوص العمال الموسمين والعمال الليليين تخفض هذه الآجال إلى النصف.	

التعديل رقم 11

المادة 13

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يمنع ، خلال مدة سريان الإضراب، إحلال محل العمال المضربين عمالا أو أشخاصا آخرين، لا تربطهم بالمقاولة أو المؤسسة أو المرفق	يمنع ، منذ توصل المشغل بإخطار الإضراب ~~خلال مدة سريان الإضراب،~~ إحلال محل العمال المضربين عمالا أو	- من أجل تعزيز ضمانات حماية حق الإضراب.

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
العمومي أية علاقة لها صلة بالنشاط أو بالخدمة المقدمة، قبل تاريخ تبليغ قرار الإضراب. (الباقي لا تغيير فيه)	أشخاصا آخرين، لا تربطهم بالمقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أية علاقة لها صلة بالنشاط أو بالخدمة المقدمة، قبل تاريخ تبليغ قرار الإضراب. (الباقي لا تغيير فيه)	

التعديل رقم 12

المادة 14

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل

مراعاة لأحكام المادة 12 أعلاه، يجب على الجهة الداعية للإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، بتبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك سبعة (7) أيام كمهلة إخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه إلى كل من : -رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والقطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي؛ - والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة؛ - والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثلي السلطات والهيئات التابع لها المرفق المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي. تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. ويحدد أجل الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في سبعة (7) أيام. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى ثلاثة (3) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم، ويتم تبليغ قرار الإضراب إلى والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية والمقاولة أو المؤسسة.	مراعاة لأحكام المادة 12 أعلاه، يجب على الجهة الداعية للإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذه ~~الإضراب~~، بتبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك سبعة (7) أيام كمهلة إخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه إلى كل من : -رئيس الحكومة إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب في القطاعين العام والخاص والوزير المعني إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي ~~والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والقطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي؛~~ - ~~والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، و~~ممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة؛ - رؤساء المصالح الخارجية ~~والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثلي السلطات والهيئات التابع لها المرفق المعني،~~ إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي. تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. ويحدد أجل الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في ~~سبعة (7) أيام~~ ثمانية وأربعية (48) ساعة.	- حذف كلمة الإضراب لتجويد الصياغة. - تبسيط مسطرة الإخبار. - تقليص مدة الإخطار، لاسيما في حال وجود خطر حال يهدد الصحة والسلامة.

	غير أن المدة المذكورة لا تؤخذ بعين الاعتبار ~~تخفض إلى ثلاثة (3) أيام~~، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم، ويتم تبليغ قرار الإضراب وفق الشكليات المنصوص عليها أعلاه. ~~إلى والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية والمقاولة أو المؤسسة.~~	

التعديل رقم 13

المادة 15

التعليل	التعديل المقترح	النص كما وافق عليه مجلس النواب
	يجب أن يتضمن قرار الإضراب البيانات التالية: - إسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛ - سبب الإضراب؛ - مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛ - تاريخ وساعة بداية الإضراب و مدته إذا كان محددا. و يجب أن يرفق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلبي أو نسخة من القضايا الخلافية، ونسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة 11أعلاه، إذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف لجنة الإضراب.	يجب أن يتضمن قرار الإضراب البيانات التالية: - إسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛ - سبب الإضراب؛ - مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛ - تاريخ وساعة بداية الإضراب و مدته. و يجب أن يرفق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلبي أو نسخة من القضايا الخلافية، ونسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة 11أعلاه، إذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف لجنة الإضراب.

التعديل رقم 14

المادة 16

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها ممارسة المهام التالية : أ-تأطير المضربين قبل وأثناء سريان الإضراب وتدبير ممارسته؛ ب-السهر، باتفاق مع المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الأنشطة المذكورة. وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند «ب» أعلاه، يتعين على المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب، داخل الآجال المشار إليها في المادة 12 أعلاه، أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها. لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.	تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها ممارسة المهام التالية : أ-تأطير المضربين قبل وأثناء سريان الإضراب وتدبير ممارسته؛ ب-السهر، باتفاق مع المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية ~~لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات~~ في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الأنشطة المذكورة. وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند «ب» أعلاه، يتعين على المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب، داخل الآجال المشار إليها في المادة 12 أعلاه، أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها بما لا يؤثر على سير الإضراب. لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.	

التعديل رقم 15

المادة 17

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب، إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهاؤه. ويجوز، أيضا، للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض، فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب، دون التقيد بالأجل المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق، داخل أجل خمسة عشر (15) يوما من بدئها. مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه، لا يجوز، في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن القضايا نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إلغاء الإضراب أو إنهائه، شريطة احترام الأطراف لالتزاماتها.	يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب، إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهاؤه. ويجوز، أيضا، للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض، فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب، دون التقيد بالأجل المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق، داخل أجل ~~خمسة عشر (15) يوما~~ سبعة (7) أيام من بدئها. مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه، لا يجوز، في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن القضايا نفسها، إلا بعد انصرام أجل ~~سنة~~ ستة أشهر على الأقل يبتدئ من تاريخ إلغاء الإضراب أو إنهائه، شريطة احترام الأطراف لالتزاماتها.	- مراجعة الآجال بما يعزز ممارسة هذا الحق.

التعديل رقم 16

المادة 20

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العمال غير المضربين والمرتفقين. و يمكنها، عند الاقتضاء، اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية و الخدمات الضرورية التي يقدمها المهنيون. كما يمكن للسلطات العمومية المعنية، اللجوء إلى قاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة من أجل استصدار أمر قضائي بوقف أو توقيف الإضراب مؤقتا في حال ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الحد الأدنى من الخدمة.	تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، ~~بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها،~~ ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العمال غير المضربين والمرتفقين. و يمكنها، عند الاقتضاء، اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية و الخدمات الضرورية التي يقدمها المهنيون. كما يمكن للسلطات العمومية المعنية، اللجوء إلى قاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة من أجل استصدار أمر قضائي بوقف أو توقيف الإضراب مؤقتا في حال ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الحد الأدنى من الخدمة.	

التعديل رقم 17

الباب الثالث

العقـــوبات الجزاءات

المادة 24

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل **من عرقل** ممارسة **العمال أو المهنيين** حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في **الفقرة الأولى من** المادة 7 من هذا القانون التنظيمي. ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل **عامل** ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام **الفقرة الأولى من** المادة 7 المذكورة.	حذف	

التعديل رقم 18

المادة 25

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من أحل **عمالا أو أشخاصا** آخرين محل **العمال** المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 13 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.	يعاقب بغرامة من ~~20.000~~ **100.000** إلى ~~50.000~~ **300.000** درهم كل من أحل **عمالا أو أشخاصا** آخرين محل **العمال** المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 13 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.	

التعديل رقم 19

المادة 26

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل **من** اتخذ، خلافا لأحكام **الفقرة الأولى من المادة 9** أعلاه، إجراء تمييزيا ضد **العمال** بسبب ممارستهم حق الإضراب.	يعاقب بغرامة من ~~15.000~~ 100.000 إلى ~~30.000~~ 300.000 درهم كل **من** اتخذ، خلافا لأحكام **الفقرة الأولى من المادة 9** أعلاه، إجراء تمييزيا ضد **العمال** بسبب ممارستهم حق الإضراب.	

التعديل رقم 20

المادة 28

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة **12** من هذا القانون التنظيمي.	حذف.	

التعديل رقم 21

المادة 29

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد **10** و**11** و**14** **والفقرة الأخيرة من المادة 17** من هذا القانون التنظيمي.	حذف.	

التعديل رقم 22

المادة 30

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام **الفقرة الأخيرة من المادة 9 والفقرة الأولى من المادة 18** من هذا القانون التنظيمي.	يعاقب بغرامة من ~~20.000~~ 100.000 إلى ~~50.000~~ 300.000 درهم كل من خالف أحكام **الفقرة الأخيرة من المادة 9 والفقرة الأولى من المادة 18** من هذا القانون التنظيمي.	

التعديل رقم 23

المادة 31

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يعاقب بغرامة من5.000 إلى10.000 درهم كل **عامل**: - رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند «**ب**» من الفقرة الأولى من المادة **16** من هذا القانون التنظيمي؛ - رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة **21** من هذا القانون التنظيمي.	حذف	

التعديل رقم 24

المادة 33

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي. ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.	يقوم جهاز مفتشي الشغل ~~ضباط الشرطة القضائية~~ بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي. ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.	- **نظرا للأدوار المهمة التي يقوم بها هذا الجهاز.**

المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين

فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب



تعديلات فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب بشأن مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

تعديلات فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب بشأن مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة الإضراب

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
1	**المادة الأولى** حق الإضراب مضمون ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي. ويعد باطلا كل تنازل عنه. يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق: - بممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص باعتباره حقا دستوريا ومن حقوق الانسان الأساسية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي؛ - بتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الإضراب استنادا إلى الدستور وانسجاما مع المواثيق والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري؛ - بالتوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب وطنيا أو جهويا أو محليا.	**المادة الأولى** حق الإضراب مضمون ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي. ~~و~~يعد باطلا كل تنازل ~~عنه~~ عن حق الإضراب. يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق: - بممارسة حق الإضراب على مجموع التراب الوطني في القطاعين العام والخاص باعتباره حقا دستوريا وحقا من حقوق الانسان ~~الأساسية~~ من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي؛ - بتعزيز ~~وتوسيع~~ مجال الحريات النقابية عبر ممارسة حق الإضراب، استنادا إلى الدستور وانسجاما مع المواثيق والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة ~~وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري؛~~ - بالتوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل واستمرارية المرفق العمومي وحماية حقوق المواطنين في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب ~~وطنيا أو جهويا أو محليا~~.	نقترح اضافة "عن حق الاضراب" إلى الفقرة الثانية للتأكيد أكثر أن بطلان التنازل يهم حق الاضراب. إضافة "وحقا" للتأكيد على أنه حق من بين حقوق الانسان. أما اقتراح حذف كلمة "الأساسية " فذلك راجع لعدم ورودها في أي من المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان، على اعتبار أن حقوق الانسان لا تجزأ. تتميم "الحريات" بالنقابية على اعتبار أن الحرية النقابية هي واحدة من الحريات التي تضمن السلم والعدالة الاجتماعية، والتي اعتمدت بشأنها منظمة العمل الدولية سلسلة من الاتفاقيات والتوصيات والقرارات من قبيل اتفاقية العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحق التنظيم.

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
			اقتراح حذف "وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري" لأن الصياغة غير قانونية ولأن هذه العبارة لا تنتج حكما أو قاعدة قانونية. لدقة الصياغة يقترح إدخال الفواصل للجمل. الهدف من إدراج "استمرارية المرافق العمومية وحماية المواطنين" هو التأكيد على أن التوازن المنشود في نص المشروع يجب أن يراعي حقوق المضربين وأرباب العمل والمواطنين. حذف عبارة " وطنيا أو جهويا أو محليا" وتعويضها بعبارة "مجموع التراب الوطني" في البند الأول من الفقرة الثالثة اعتبارا لكون هذه الأخيرة أكثر دقة وشمولية.

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
2	**المادة 7** ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها، سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بأي وسيلة أخرى. حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل. مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو تعليقه وفق أحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.	**المادة 7** ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها، ~~سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بأي وسيلة أخرى.~~ حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل. مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو تعليقه وفق أحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.	يهدف هذا التعديل إلى حذف عبارات الاعتداء، الانتقام، الإغراء، المقدمة على سبيل المثال لفعل عرقلة ممارسة حق الإضراب.

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
3	**المادة 8** لا يسري البطلان المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة الأولى أعلاه، على الاتفاقات الجماعية بما فيها الاتفاقات الاجتماعية واتفاقيات الشغل الجماعية والاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية، التي تقضي بإقرار السلم الاجتماعي خلال مدة محددة، شريطة احترام الأطراف الموقعة لالتزاماتها، وأن تتضمن هذه الاتفاقات مقتضيات خاصة تحدد المساطر التي يمكن اتباعها لحل كل نزاع جماعي يحدث خلال هذه المدة.	**المادة 8** لا يسري البطلان المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة الأولى أعلاه، على الاتفاقات الجماعية ~~بما فيها الاتفاقات الاجتماعية واتفاقيات الشغل الجماعية والاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية،~~ التي تقضي بإقرار السلم الاجتماعي خلال مدة محددة، شريطة احترام الأطراف الموقعة لالتزاماتها، وأن تتضمن هذه الاتفاقات مقتضيات خاصة تحدد المساطر التي يمكن اتباعها لحل كل نزاع جماعي يحدث خلال هذه المدة.	يهدف هذا التعديل إلى التنصيص على سريان البطلان المشار إليه في الفقرة الثانية من مشروع هذا القانون التنظيمي على الاتفاقات الجماعية فقط.

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
4	**المادة 9** يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين. تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	**المادة 9** يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب. ~~من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.~~ لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين. تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	يهدف هذا التعديل إلى الاكتفاء بالتنصيص على المبدأ العام القاضي بمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب. وحذف جملة "من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني".

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
5	**المادة 9** يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين. تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	**المادة 9** يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال **أو المهنيين** بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل **أو العزل** في حق العمال المضربين. تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	- تم تعديل المادة وفق ما يلي: ○ في الفقرة الأولى، إضافة مصطلح "أو المهنيين " للدلالة على أن هذه الفئة هي كذلك مشمولة بالحماية ضد أي إجراء تمييزي؛ ○ في الفقرة الثانية تمت إضافة عبارة "أو العزل" بالنسبة للموظف لأنها تقابل الفصل من العمل بالنسبة للأجير؛ ○ تمت إضافة فقرة جديدة بكاملها لحماية المهنيين المضربين، مماثلة للفقرة السابقة من حيث الحماية من العقوبات التأديبية جراء ممارسة إضراب مشروع.

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
6	**المادة 9** يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين. تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	**المادة 9** يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين. تمنع خلال مدة الإضراب ~~مناولة أو~~ نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	يهدف هذا التعديل إلى حذف منع المقاولة من اللجوء إلى المناولة خلال مدة سريان الإضراب.

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
7	**المادة 9** يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين. تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	**المادة 9** يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين. تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا، **مع مراعاة مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 7 أعلاه.**	يهدف هذا التعديل إلى الإحالة على مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 7 من مشروع هذا القانون التي تنص على احترام حرية العمل خلال ممارسة حق الإضراب.

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
8	**المادة 9** يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين. تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	**المادة 9** يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين. تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا. **غير أنه، يجوز في حالة وجود خطر على الأنشطة التجارية للمقاولة أو على ماليتها الترخيص لها للقيام بمناولة وتشغيل أجراء خلال سريان مدة الإضراب.**	يهدف هذا التعديل إلى التنصيص على أنه في حالة وجود خطر على الأنشطة التجارية للمقاولة أو على ماليتها الترخيص لها للقيام بمناولة وتشغيل أجراء خلال سريان مدة الإضراب.

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
9	**المادة 10** تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل نقابة أكثر تمثيلا أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني. تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي. تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة، مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل: - نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة؛ - لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه. تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين أو بالنسبة للعاملات والعمال المنزليين، من قبل نقابة تمثلهم حسب الحالة. تتخذ النقابات المشار إليها أعلاه، قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.	**المادة 10** تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل نقابة أكثر تمثيلا أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني. تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي. تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة، مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل: - نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة؛ - لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه؛ - **مندوبي الأجراء؛** - **تنسيقيات الأجراء.** تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين أو بالنسبة للعاملات والعمال المنزليين، من قبل نقابة تمثلهم حسب الحالة. تتخذ النقابات المشار إليها أعلاه، قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.	يهدف التعديل إلى إضافة مندوبي الأجراء وتنسيقيات الأجراء ضمن الجهات الداعية للإضراب على صعيد المقاولة.

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
10	المادة 11 تجوز الدعوة إلى الإضراب في المقاولة أو المؤسسة من قبل لجنة الإضراب. يحرر مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن 35 % من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب وتحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ست (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب. ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 50% من أجراء المقاولة أو المؤسسة. يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفيات المعاينة والتبليغ.	المادة 11 تجوز الدعوة إلى الإضراب في المقاولة أو المؤسسة من قبل لجنة الإضراب. يحرر مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن **خمسون (50) بالمائة** ~~35 %~~ من الأجراء **على الأقل**، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب وتحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ست (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب. ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن **ثلثي** ~~50% من~~ أجراء المقاولة أو المؤسسة. يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفيات المعاينة والتبليغ.	يهدف هذا التعديل إلى الرفع من نصاب الدعوة إلى الإضراب من 35 بالمائة إلى خمسون بالمائة على الأقل من أجراء المقاولة. وإلى خفض نصاب صحة محضر الدعوة إلى الإضراب من 50 بالمائة إلى ثلثي الأجراء.

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
11	**المادة 12** تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية: - بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب، على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة وفي حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه، ويحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالملف المطلبي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها. -بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في عشرة (10) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح	**المادة 12** تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية: - بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب، على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة وفي حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه، ويحدد الأجل في **ثلاثون (30)** ~~خمسة عشر (15)~~ يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالملف المطلبي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها. -بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في **ثلاثون (30) يوما** ~~عشرة (10) أيام~~. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص	يهدف هذا التعديل إلى توحيد الآجال المقررة للقطاع العام والقطاع الخاص.

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
	المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها.	عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها.	

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
12	**المادة 12** تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية: - بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب، على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة وفي حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه، ويحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالملف المطلبي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها. -بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في عشرة (10) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح	**المادة 12** تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية: - بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب، على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة وفي حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه، ويحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالملف المطلبي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها. -بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في عشرة (10) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع	

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
	المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها. -بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة وسلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة، تجوز الدعوة إلى الإضراب بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات الخطر. وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في هذه المادة.	الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها. -بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة وسلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة، تجوز الدعوة إلى الإضراب بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات الخطر. **يتولى العون المكلف بتفتيش الشغل إثبات وقوع الخطر الحال.** وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في هذه المادة.	يهدف هذا التعديل إلى التنصيص على قيام العون المكلف بتفتيش الشغل بإثبات وقوع الخطر الحال، وذلك تبعا لمقتضيات مدونة الشغل.

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
13	**المادة 16** تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها ممارسة المهام التالية: أ-تأطير المضربين قبل وأثناء سريان الإضراب وتدبير ممارسته؛ ب-السهر، باتفاق مع المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الأنشطة المذكورة. وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند «ب» أعلاه، يتعين على المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب، داخل الآجال المشار إليها في المادة 12 أعلاه، أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها. لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.	**المادة 16** تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها ممارسة المهام التالية: أ-تأطير المضربين قبل وأثناء سريان الإضراب وتدبير ممارسته؛ ب-السهر، باتفاق مع المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات <u>والسلع أو البضائع والمواد الأولية</u> في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الأنشطة المذكورة. وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند «ب» أعلاه، يتعين على المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب، داخل الآجال المشار إليها في المادة 12 أعلاه، أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها. لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.	يهدف هذا التعديل إلى إضافة التنصيص على الحفاظ على المنتوجات والمواد الأولية المتواجدة بالمقاولة خلال سريان الإضراب.

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
14	**المادة 17** يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب، إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهاؤه. ويجوز، أيضا، للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض، فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب، دون التقيد بالأجل المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق، داخل أجل خمسة عشر (15) يوما من بدئها. مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه، لا يجوز، في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن القضايا نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إلغاء الإضراب أو إنهائه، شريطة احترام الأطراف لالتزاماتها.	**المادة 17** يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب، إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهاؤه. ويجوز، أيضا، للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض، فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب، دون التقيد بالأجل المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق، داخل أجل خمسة عشر (15) يوما من بدئها **تكون قابلة للتمديد مرة واحدة لنفس الفترة بناء على طلب أحد الأطراف.** مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه، لا يجوز، في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن القضايا نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إلغاء الإضراب أو إنهائه، شريطة احترام الأطراف لالتزاماتها.	

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
15	**المادة 18** يمنع الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة خلال سريان الإضراب. غير أنه يجوز للمقاولة أو المؤسسة أو للجهة الداعية إلى الإضراب في حالة عرقلة حرية العمل أو احتلال أماكن العمل أو إلحاق أضرار بالممتلكات لاسيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية الممتلكات وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو الإغلاق الجزئي أو الكلي المؤقت بالنسبة للمقاولة أو المؤسسة مع مراعاة حقوق الأجراء غير المضربين. يمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة، بطلب من المقاولة أو المؤسسة، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب.	**المادة 18** يمنع الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة خلال سريان الإضراب. غير أنه يجوز للمقاولة أو المؤسسة ~~أو للجهة الداعية إلى الإضراب~~ في حالة عرقلة حرية العمل أو احتلال أماكن العمل أو إلحاق أضرار بالممتلكات لاسيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية الممتلكات وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو الإغلاق الجزئي أو الكلي المؤقت بالنسبة للمقاولة أو المؤسسة مع مراعاة حقوق الأجراء غير المضربين. يمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة، بطلب من المقاولة أو المؤسسة، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب.	للتدقيق والتصويب، باعتبار أن تقدير عرقلة حرية العمل أو احتلال أماكن العمل أو إلحاق أضرار بالممتلكات لاسيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع يعود للمقاولة وليس للجهات الداعية إلى الإضراب.

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
16	**المادة 18** يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين، أن يأمر بصفة استثنائية، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار معلل.	**المادة 18** يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية حادة التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين، أن يأمر بصفة استثنائية، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار معلل.	يهدف هذا التعديل إلى إضافة مصطلح "حادة" إلى الأزمة الوطنية، انسجاما مع ما ورد في خلاصات منظمة العمل الدولية

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
17	**المادة 21** يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في المرافق الحيوية التالية: - المؤسسات الصحية؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها والمهن القانونية والقضائية المرتبطة بها؛ - مرافق بنك المغرب؛ - الهيئة الوطنية للمعلومات المالية؛ - المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية؛ - مرافق الأرصاد الجوية؛ - مرافق النقل السككي والبري بمختلف أصنافه والملاحة البحرية والجوية؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي؛ - قطاع المواصلات؛ - مرافق وشركات صناعة وتوزيع وبيع الأدوية، وشركات إنتاج	**المادة 21** يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في المرافق الحيوية التالية: - المؤسسات الصحية؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها والمهن القانونية والقضائية المرتبطة بها؛ - مرافق بنك المغرب؛ - الهيئة الوطنية للمعلومات المالية؛ - المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية؛ - مرافق الأرصاد الجوية؛ - مرافق النقل السككي والبري بمختلف أصنافه والملاحة البحرية والجوية؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي؛ - قطاع المواصلات؛ - مرافق وشركات صناعة وتوزيع وبيع الأدوية، وشركات إنتاج	يهدف هذا التعديل إلى إضافة المؤسسات التعليمية بقطاع التربية الوطنية والمرافق والشركات التي تشتغل في الأنشطة المرتبطة بتنظيم التظاهرات الدولية بالمغرب. ضمن لائحة المرافق الحيوية

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
	وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي؛ - مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ؛ - المصالح البيطرية؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء والمواد الطاقية؛ - مرافق التطهير السائل والصلب ومرافق جمع النفايات بجميع أصنافها. يجب أن يضمن الحد الأدنى من الخدمة قدرا كافيا من الخدمات الأساسية المقدمة من قبل المرافق الحيوية، والتي تروم الحفاظ على حياة الأفراد وصحتهم وسلامتهم وعلى النظام العام، أثناء سريان الإضراب. ويحدد بنص تنظيمي الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المرافق الحيوية المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا. تحدد من بين العمال المضربين لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها بموجب اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب وبين المقاولة أو المؤسسة. وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن تحديد هذه اللائحة باستصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات. ولا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به	وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي؛ - مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ؛ - المصالح البيطرية؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء والمواد الطاقية؛ - مرافق التطهير السائل والصلب ومرافق جمع النفايات بجميع أصنافها. - **المؤسسات التعليمية التابعة لقطاع التربية الوطنية؛** - **المرافق والشركات التي تشتغل في الأنشطة المرتبطة بتنظيم التظاهرات الدولية بالمغرب.** يجب أن يضمن الحد الأدنى من الخدمة قدرا كافيا من الخدمات الأساسية المقدمة من قبل المرافق الحيوية، والتي تروم الحفاظ على حياة الأفراد وصحتهم وسلامتهم وعلى النظام العام، أثناء سريان الإضراب. ويحدد بنص تنظيمي الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المرافق الحيوية المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا. تحدد من بين العمال المضربين لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها بموجب اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب وبين المقاولة أو المؤسسة. وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن تحديد هذه اللائحة باستصدار أمر	

رقم التعديل	النص الأصلي	التعديل المقترح	تبرير التعديل
	العمل. تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه على المرفق العمومي مع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة 20 أعلاه.	قضائي من قبل قاضي المستعجلات. ولا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل. تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه على المرفق العمومي مع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة 20 أعلاه.	

ROYAUME DU MAROC
PARLEMENT
CHAMBRE DES CONSEILLERS
Groupe Union Marocaine du Travail

المملـكة المــغربية
البرلمـــــــان
مجلـــــس المستـشارين
فريق الاتحاد المغربي للشغل



تعديلات فريق الاتحاد المغربي للشغل
حول

مشروع قانون رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

(كما وافق عليه مجلس النواب في 24 دجنبر 2024)

التعديل رقم: 1

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
	الديباجة: **إن القانون التنظيمي 97.15 لتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب، تتحدد معالمه بتوافقه مع الضمانات لحق الإضراب التي يكفلها الدستور، وبانسجامه وتطابقه مع المعايير والمواثيق الدولية لهيئة الأمم المتحدة ومنظماتها المتخصصة، ومنها منظمة العمل الدولية.** **فبناء على دستورية حق الإضراب الذي كرسه دستور 1962 وكل الدساتير التي تلته وصولا الى دستور 2011، والذي ينص في فصله 29: "حق الاضراب مضمون، ويحدد قانون تنظيمي شروط وكيفيات ممارسته"، وكذا في فصله 8: "تساهم المنظمات النقابية للأجراء، والغرف المهنية، والمنظمات المهنية للمشغلين، في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية التي تمثلها، وفي النهوض بها، ويتم تأسيسها وممارسة أنشطتها بحرية، في نطاق احترام الدستور والقانون"، كما ينص على: "تعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضة الجماعية وعلى إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية".**	إضافة ديباجة لمشروع القانون لتوضيح مختلف المفاهيم المتعلقة بممارسة حق الإضراب المملكة المغربية - البرلمان - مجلس المستشارين ★ فريق الاتحاد المغربي للشغل

	وبناء على المواثيق الدولية لهيئة الامم المتحدة والمعايير الدولية لمنظمة العمل الدولية التى جلها تكرس حق الاضراب كحق إنسانى أساسى وجزء لا يتجزأ من الحريات والحقوق الأساسية: - **الاعلان العالمى لحقوق الانسان (سنة 1948)؛** - **الاتفاقية الأساسية رقم 87 لمنظمة العمل الدولية بشأن حرية التجمع وحماية حق التنظيم النقابى (سنة 1948)؛** - **الاتفاقية رقم 98 لمنظمة العمل الدولية حول الحق فى التنظيم والمفاوضة الجماعية (سنة 1949) ؛** - **العهد الدولى الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لهيئة الأمم المتحدة (سنة 1966) ؛** - **العهد الدولى الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لهيئة الأمم المتحدة (سنة 1966) ؛** - **الاتفاقية رقم 135 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلى العمال فى المؤسسات (سنة 1971) ؛** - **اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تنفيذ المعايير الدولية للعمل (سنة 1976) ؛** - **اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 151 بشأن حماية حق التنظيم النقابى (سنة 1978) ؛** - **اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 154 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية (سنة 1981) ؛** - **إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل**	

	(سنة 1998) ؛ واعتبارا للحمولة التاريخية والمعنوية لحق الإضراب الذي ارتبطت ممارسته بالمسار التاريخي التحرري للشعب المغربي من براثن الاستعمار، حيث قدمت الطبقة العاملة المغربية والحركة النقابية تضحيات جسام لانتزاع هذا الحق المحرم والمجرم إبان الاستعمار، مشكلة في نفس الآن، آلية كفاحية حاسمة في معركة التحرير الوطني. فإن القانون التنظيمي 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الاضراب يُعَد استكمالا لدستورية هذا الحق، ويرمي الى تحقيق التوازن في العلاقات الشغلية بما يضمن ويحمي حق الإضراب، ويضمن استمرارية الانتاج الاقتصادي الوطني. تنتظم مواد هذا القانون تأسيسا على مبادئ عامة وأسس محيطة بممارسة الحق في الإضراب ومنها على الخصوص: - تكريس الحريات النقابية؛ - التوازن وعدم التمييز؛ - الحوار والتشاور وفق مبدأ الآلية الثلاثية؛ - المفاوضة الجماعية؛ - احترام تشريعات العمل؛ - احترام شروط الصحة والسلامة المهنية؛	

	في حالة التنازع حول المفاهيم أو مواد هذا القانون تعطى الأولوية في التطبيق للمقتضيات القانونية الأكثر فائدة للأجراء وللمنظمات النقابية. **كما تراعى، في إطار ممارسة حق الإضراب الناتج عن نزاعات الشغل الفردية أو الجماعية الأمور التالية حسب ترتيبها:** - **مقتضيات هذا القانون والاتفاقيات والمواثيق الدولية ذات الصلة المٌصادق عليها والملزمة؛** - **الاتفاقيات الجماعية؛** - **القرارات التحكيمية والاجتهادات القضائية؛** - **العرف والعادة وتراكم تجارب الأطراف في ممارسة حق الاضراب؛** - **مبادئ وقواعد الإنصاف.**	



الباب الأول

التعديل رقم: 2

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
أحكام عامة المادة الأولى حق الإضراب مضمون ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي. ويعد باطلا كل تنازل عنه. يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق: -بممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص باعتباره حقا دستوريا ومن حقوق الإنسان الأساسية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي؛ -بتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الإضراب استنادا إلى الدستور وانسجاما مع المواثيق والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري؛ -بالتوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب وطنيا أو جهويا أو محليا.	~~أحكام عامة~~ ~~المادة الأولى~~ ~~حق الإضراب مضمون ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي.~~ ~~ويعد باطلا كل تنازل عنه.~~ ~~يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق:~~ ~~-بممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص باعتباره حقا دستوريا ومن حقوق الإنسان الأساسية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي~~ ~~-بتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الإضراب استنادا إلى الدستور وانسجاما مع المواثيق والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري~~ ~~-بالتوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب وطنيا أو جهويا أو محليا.~~	**الحذف** **لأن محتوى هاته المادة قد ورد في الديباجة.**




المملكة المغربية - البرلمان
فريق
الاتحاد المغربي
للشغل
مجلس المستشارين

التعديل رقم: 3

الفرع الأول
تعاريف

التعليل	التعديل المقترح	المادة الأصلية كما جاءت في المشروع
إعادة صياغة تعريف مفهوم الإضراب حسب المواثيق الدولية  	**المادة 1** **الإضراب هو توقف عن العمل من أجل الدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمعنوية للأجراء.** **وهو آلية وأداة للاحتجاج السلمي دفاعا عن المطالب المادية والمعنوية للأفراد والجماعات في كل المجالات، والأنشطة، والقضايا الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والسياسية والبيئية.** **ويشمل بالإضافة إلى أصناف الأجراء الذين يخضعون لقانون الشغل أو لقانون الوظيفة العمومية أو للأنظمة الأساسية الخاصة، كل الفئات المهنية وكل مواطنة أو مواطن أفرادا أو جماعات المنتمون منهم أو غير المنتمين لهيئات أو منظمات نقابية تنشط وتشتغل في إطار القوانين والتشريعات الجاري بها العمل.**	المادة 2 الإضراب هو كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن أداء العمل كليا أو جزئيا، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية المباشرة للعمال في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي والمرتبطة بظروف العمل وتحسين الوضعية المادية. ويعد إضرابا كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن ممارسة المهنة أو أداء العمل كليا أو جزئيا، من لدن المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعاملات والعمال المنزليين، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح المرتبطة بتحسين ظروفهم المهنية.

التعديل رقم: 4

الفرع الأول
تعاريف

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 3 يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي: (أ) -العامل: كل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام كما وقع تعريفهما في هذا القانون التنظيمي. -المهني كل شخص	**المادة 2** يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي: (أ) – ~~العامل~~**الأجير**: كل شخص التزم **ببذل نشاطه المهني، تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين، بشكل مباشر أو غير مباشر لقاء أجر، أياً كان نوعه وطريقة أدائه**. ~~بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل تربطه به علاقة عمل مباشرة في القطاع الخاص أو في القطاع العام كما وقع تعريفهما في هذا القانون التنظيمي.~~ -المهني كل شخص	**حتى يشمل التعريف جميع فئات الأجراء وجميع أنواع العلاقات الشغلية**



التعديل رقم: 5

الفرع الأول
تعاريف

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 3 ب) -القطاع العام: المرافق التابعة للدولة، والجماعات الترابية والأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، والمؤسسات العمومية التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا، وكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. القطاع الخاص: الأشخاص	**المادة 2** ب) -القطاع العام: المرافق التابعة للدولة، والجماعات الترابية والأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، والمؤسسات العمومية ~~التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا~~، وكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. -القطاع الخاص: الأشخاص	**لا يجب استثناء مستخدمي المؤسسات العمومية التي تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا لأنهم لا يخضعون لمدونة الشغل**



التعديل رقم: 6

الفرع الأول
تعاريف

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 3 (ج) -الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية واتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه أو إلغائه والسهر على سريانه وتأطيره، وتشمل ما يلي: - نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛ -نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام والخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة النقابة الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها	**المادة 2** (ج) -الجهة الداعية إلى الإضراب: **إضافةً إلى النقابات والهيئات المهنية، تبقى مبادرة الدعوة للإضراب مفتوحة في وجه الأفراد والجماعات.** ~~الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية واتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه أو إلغائه والسهر على سريانه وتأطيره، وتشمل ما يلي:~~ ~~- نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛~~ ~~-نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام والخاص وحصلت على~~	اعتبارا لكون الإضراب حق إنساني أساسي ودستوري 

العمل؛ - نقابة ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني؛ -نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛ -لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه؛ - نقابة تمثل المهنيين في وضعية قانونية سليمة؛ - نقابة تمثل العاملات والعمال المنزليين في وضعية قانونية سليمة.	~~تمثيلية بهاذين القطاعين دون اكتساب صفة النقابة الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل؛~~ ~~- نقابة ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني؛~~ ~~-نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛~~ ~~لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه؛~~ ~~- نقابة تمثل المهنيين في وضعية قانونية سليمة؛~~ ~~- نقابة تمثل العاملات والعمال المنزليين في وضعية قانونية سليمة.~~	

التعديل رقم: 7

الفرع الأول
تعاريف

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 3 ه) -عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع من الولوج إلى أماكن العمل أو من قيام العمال غير المضربين من مزاولة نشاطهم؛ و) -احتلال أماكن العمل كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولة عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من وإلى أماكن العمل؛	**المادة 2** ~~ه) -عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع من الولوج إلى أماكن العمل أو من قيام العمال غير المضربين من مزاولة نشاطهم.~~ ~~و) -احتلال أماكن العمل كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولة عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من وإلى أماكن العمل؛~~	**الحذف** **تعتبر ممارسة حق الإضراب السلمي في أماكن العمل حقا مشروعا وعليه فوجود الأجراء في أماكن عملهم لا يعتبر احتلالا لأماكن العمل أو عرقلة لأماكن العمل، والإضراب المرفق بالاعتصام أمر مشروع لا يمكن أخذه كذريعة لأي تدخل من أي جهة كانت لفكه مادام سلميا.**



التعديل رقم: 8

الفرع الأول
تعاريف

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 3 ز) ـالملف المطلبي: مجموعة من المطالب التي تروم تحقيق امتيازات اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو ممارسة المهنة بالنسبة للمهنيين؛	**المادة 2** ز) ـالملف المطلبي: مجموعة من المطالب التي تروم تحقيق **الحقوق** امتيازات **الاقتصادية أو الاجتماعية أو المهنية أو المعنوية؛** ذات الصلة بظروف العمل أو ممارسة المهنة بالنسبة للمهنيين.	**المطالب المتضمنة في الملف المطلبي ليست امتيازات، بل حقوق اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية أو معنوية**



التعديل رقم: 9

الفرع الأول
تعاريف

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 3 ي) -القضايا الخلافية: القضايا الناتجة عن عدم الاتفاق حول تأويل تطبيق تشريع العمل أو احترام الالتزامات التعاقدية المباشرة بين طرفي العلاقة الشغلية أو المهنية.	**المادة 2** ي) -القضايا الخلافية: القضايا الناتجة عن عدم الاتفاق حول تأويل **و**تطبيق تشريعات العمل **والحريات النقابية وعدم** احترام الالتزامات التعاقدية **المبرمة** بين **أطراف** العلاقة الشغلية أو المهنية.	**من أجل تدقيق التعريف والتنصيص على أهمية الحريات النقابية كأبرز القضايا الخلافية.**



التعديل رقم: 10

الفرع الثاني
مجال التطبيق

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 4 تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه. يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من: -الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛ -الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار إليه أعلاه؛ -الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين لدى إدارات الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية ومجموعاتها ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام؛ -المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعمال المنزليين كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري به العمل.	**المادة 3** تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على ~~القطاعين العام والخاص، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه~~. **جميع فئات الأجراء الذين يخضعون لقانون الشغل أو لقانون الوظيفة العمومية أو للأنظمة الأساسية الخاصة، وكل الفئات المهنية وكل مواطنة أو مواطن أفرادا أو جماعات المنتمون منهم أو الغير منتمون لهيئات أو منظمات نقابية تنشط وتشتغل في إطار القوانين والتشريعات الجاري بها العمل.** ~~-يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من:~~ ~~-الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛~~ ~~-الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار إليه أعلاه؛~~ ~~-الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين لدى إدارات الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية ومجموعاتها ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام؛~~ ~~-المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعمال المنزليين كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري به العمل.~~	**توسيع مفهوم الفئات المعنية بممارسة الحق الدستوري للإضراب.** 

التعديل رقم: 11

الفرع الثالث
مبادئ عامة

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 5 كل إضراب يمارس خلافا لأحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.	~~المادة 5~~ ~~كل إضراب يمارس خلافا لأحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.~~	**الحذف** **كل إضراب يمارس خلافا للقانون التنظيمي للإضراب فهو ضمنيا غير قانوني.**



التعديل رقم: 12

الفرع الثالث
مبادئ عامة

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 6 يجب على كل من يريد أن يشارك في ممارسة حق الإضراب حسب مقتضيات المادة 4 أعلاه التقيد بأحكام هذا القانون وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل. يعد كل عامل يشارك في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدى عنه أجر. لا يترتب عن إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم وعدم أداء أجورهم.	~~المادة 6~~ ~~يجب على كل من يريد أن يشارك في ممارسة حق الإضراب حسب مقتضيات المادة 4 أعلاه التقيد بأحكام هذا القانون وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.~~ ~~يعد كل عامل يشارك في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدى عنه أجر.~~ ~~لا يترتب عن إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم وعدم أداء أجورهم.~~	**الحذف** لا يجب ربط ممارسة الحق الدستوري للإضراب بعدم تأدية الأجور حتى لا يعاقب العامل المضرب مرتين أو أكثر، خصوصا أن أكثر من ثلاثة أرباع أسباب الإضراب تتجلى في عدم احترام القوانين الشغلية.

التعديل رقم: 13

الفرع الثالث
مبادئ عامة

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 7 ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها، سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بأي وسيلة أخرى. حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل. مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو تعليقه وفق أحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.	**المادة 4** ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها، سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بأي وسيلة أخرى. **ويعاقب بغرامة من 100.000 درهم إلى 500.000 درهم كل مشغل عرقل ممارسة هذا الحق.** ~~حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل.~~ ~~مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو تعليقه وفق أحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.~~	**إضافة العقوبة المطبقة على كل مشغل سعى إلى عرقلة ممارسة الحق الدستوري للإضراب لهاته المادة عوض تخصيص باب خاص بالعقوبات كما اقتُرح رفع مبلغ العقوبات، حتى تثني المشغل عن عرقلة ممارسة هذا الحق الدستوري.**


المملكة المغربية . البرلمان
فريق
الاتحاد المغربي
للشغل
مجلس المستشارين

التعديل رقم: 14

الفرع الثالث
مبادئ عامة

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 8 لا يسري البطلان المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة الأولى أعلاه، على الاتفاقات الجماعية بما فيها الاتفاقات الاجتماعية واتفاقيات الشغل الجماعية والاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية، التي تقضي بإقرار السلم الاجتماعي خلال مدة محددة، شريطة احترام الأطراف الموقعة لالتزاماتها، وأن تتضمن هذه الاتفاقات مقتضيات خاصة تحدد المساطر التي يمكن اتباعها لحل كل نزاع جماعي يحدث خلال هذه المدة.	~~**المادة 8**~~ ~~لا يسري البطلان المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة الأولى أعلاه، على الاتفاقات الجماعية بما فيها الاتفاقات الاجتماعية واتفاقيات الشغل الجماعية والاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية، التي تقضي بإقرار السلم الاجتماعي خلال مدة محددة، شريطة احترام الأطراف الموقعة لالتزاماتها، وأن تتضمن هذه الاتفاقات مقتضيات خاصة تحدد المساطر التي يمكن اتباعها لحل كل نزاع جماعي يحدث خلال هذه المدة.~~	**الحذف** **انسجاما مع التعديل السابق**



التعديل رقم: 15

الفرع الثالث
مبادئ عامة

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 9 يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين. تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	**المادة 5** يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق **الأجراء** بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم **القانونية والمكتسبة** ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق ~~العمال~~ **الأجراء** المضربين. **ويعاقب بغرامة من 100.000 إلى 500.000 درهم كل من اتخذ إجراء تمييزيا ضد الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب.** تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة **وسلع ومنتجات** وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا. **ويعاقب بغرامة من 100.000 إلى 500.000 درهم كل من خالف**	**إضافة العقوبة المطبقة على كل مشغل اتخذ اجراء تمييزي في حق الأجراء إثر ممارسة حقهم الدستوري في الإضراب عوض تخصيص باب خاص بالعقوبات كما اقتُرح رفع مبلغ العقوبات، حتى تثني المشغل عن عرقلة ممارسة هذا الحق الدستوري.**

	ذلك.	

التعديل رقم: 16

الباب الثاني
شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب
الفرع الأول
شروط ممارسة حق الإضراب

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 10 تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل نقابة أكثر تمثيلا أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني. تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي. تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة،	~~المادة 10~~ ~~تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل نقابة أكثر تمثيلا أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.~~ ~~تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي.~~ ~~تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة مع~~	**الحذف** لأن الدعوة للإضراب لا يجب أن تقتصر على جهة أو جهات معينة دون أخرى المملكة المغربية فريق الاتحاد المغربي للشغل مجلس المستشارين

مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل: - نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة؛ - لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه. تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين أو بالنسبة للعاملات والعمال المنزليين، من قبل نقابة تمثلهم حسب الحالة. تتخذ النقابات المشار إليها أعلاه، قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.	~~مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل:~~ ~~- نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة~~ ~~- لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه.~~ ~~تتم الدعوة إلى الإضراب بالنسبة للمهنيين أو بالنسبة للعاملات والعمال المنزليين من قبل نقابة تمثلهم حسب الحالة.~~ ~~تتخذ النقابات المشار إليها أعلاه، قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.~~	

التعديل رقم: 17

الفرع الأول
شروط ممارسة حق الإضراب

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 11 تجوز الدعوة إلى الإضراب في المقاولة أو المؤسسة من قبل لجنة الإضراب. يحرر مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن 35% من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب وتحديد أعضاء لجنة	~~**المادة 11**~~ ~~تجوز الدعوة إلى الإضراب في المقاولة أو المؤسسة من قبل لجنة الإضراب. يحرر مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن 35% من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب وتحديد أعضاء لجنة~~	**الحذف** للملائمة مع التعديل السابق رقم 16

الإضراب في عدد أقصاه ست (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب. ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 50% من أجراء المقاولة أو المؤسسة. يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفيات المعاينة والتبليغ.	~~الإضراب في عدد أقصاه ست (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب.~~ ~~ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 50% من أجراء المقاولة أو المؤسسة.~~ ~~يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفيات المعاينة والتبليغ.~~	

التعديل رقم: 18

الفرع الأول
شروط ممارسة حق الإضراب

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 12 تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية: -بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين	**المادة 6** تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية: -بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب ~~في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين~~ بعد انصرام أجل:	إن مدة الإخطار يجب أن تكون في آجال عرفية وأخلاقية معقولة **(délai moral raisonnable)** وفق ما توصي به لجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية، كما يجب أن تتمتع الجهة الداعية

(45) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب، على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة وفي حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه، ويحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالملف المطلبي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها. -بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في عشرة (10) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها.	**- أسبوع (سبعة أيام) في القطاع الخاص.** **- أسبوعين (خمسة عشر يوما) في القطاع العام.** **بخصوص:** **- المساس بالحريات النقابية؛** **- الأخطار الحالة أو المحدقة بالصحة والسلامة المهنية؛** **- عدم احترام الحقوق المنصوص عليها في تشريعات الشغل؛** **- الالتزام بتطبيق الاتفاقات المبرمة.** **تجوز الدعوة إلى الإضراب بشكل فوري وفجائي.** **بخصوص الأخطار الحالة أو المحدقة بالصحة والسلامة المهنية، يحق للعامل الانسحاب فور وجود وضعية الخطر بعد إنذار المشغل أو من ينوب عنه.** ~~في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف، وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب~~	للإضراب بحق المباغتة (le droit à l'effet de surprise) كما أقرته محكمة العدل الدولية. 

	~~على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة وفي حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه ويحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف.~~ ~~تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالملف المطلبي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها.~~ ~~بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في عشرة (10) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها.~~ ~~تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها.~~ ~~بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة وسلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة، تجوز الدعوة إلى الإضراب بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات~~	-بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة وسلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة، تجوز الدعوة إلى الإضراب بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات الخطر. وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في هذه المادة.

	~~الخطر.~~ ~~وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في هذه المادة.~~	

التعديل رقم: 19

الفرع الأول
شروط ممارسة حق الإضراب

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 13 يمنع، خلال مدة سريان الإضراب، إحلال محل العمال المضربين عمالا أو أشخاصا آخرين، لا تربطهم بالمقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أية علاقة لها صلة بالنشاط أو بالخدمة المقدمة، قبل تاريخ تبليغ قرار الإضراب.	**المادة 7** **يمنع على المرفق العمومي أو المقاولة أو المؤسسة خلال مدة سريان الإضراب أن تعوض الأجراء المضربين، بأجراء آخرين أو أشخاص لا تربطهم بها أية علاقة عمل قبل**	إعادة الصياغة وإضافة العقوبة المطبقة على كل مشغل أحل أجيرا محل أجير آخر أثناء ممارسته حقه الدستوري في الإضراب عوض تخصيص باب خاص بالعقوبات كما اقتُرح رفع مبلغ العقوبات.

غير أنه، يجوز للمرفق العمومي أو المقاولة أو المؤسسة، في حالة رفض العمال المكلفين: - بتوفير حد أدنى من الخدمة لأداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي، إحلال عمال آخرين محل العمال المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب. -بالسهر على ضمان استمرار الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم طبقا لأحكام المادة 16 أدناه، إحلال عمال آخرين محل العمال المكلفين بضمان استمرار الأنشطة المشار اليها في هذا البند، وذلك خلال مدة سريان الإضراب. في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والأنشطة الضرورية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، بناء على قرار السلطة المعنية، يمكن الاستعانة فورا بعمال آخرين لتأمين استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي المعني في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب. وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير الازمة لضمان استمرار نشاط المقاولة	**تاريخ تبليغها قرار الإضراب.** **ويعاقب بغرامة من 100.000 إلى 500.000 درهم كل من أحل شخصا أو أشخاصا آخرين محل الأجير أو الأجراء المضربين.** ~~يمنع، خلال مدة سريان الإضراب، إحلال محل العمال المضربين عمالا أو أشخاصا آخرين، لا تربطهم بالمقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أية علاقة لها صلة بالنشاط أو بالخدمة المقدمة، قبل تاريخ تبليغ قرار الإضراب.~~ ~~غير أنه يجوز للمرفق العمومي أو المقاولة أو المؤسسة، في حالة رفض العمال المكلفين~~ ~~- بتوفير حد أدنى من الخدمة لأداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي، إحلال عمال آخرين محل العمال المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة وذلك خلال مدة سريان الإضراب.~~ ~~بالسهر على ضمان استمرار الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم طبقا لأحكام المادة 16 أدناه. إحلال عمال آخرين محل العمال المكلفين بضمان استمرار الأنشطة المشار اليها في هذا البند، وذلك خلال مدة سريان الإضراب.~~ ~~في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والأنشطة الضرورية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم بناء على قرار السلطة المعنية يمكن~~	**حتى تثني المشغل عن عرقلة ممارسة هذا الحق الدستوري.** 

أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي، وذلك على مسؤولية ونفقة الجهة التي تم ضمان استمرار نشاطها.	~~الاستعانة فورا بعمال آخرين لتأمين استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي المعني في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب.~~ ~~وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير الازمة لضمان استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي، وذلك على مسؤولية ونفقة الجهة التي تم ضمان استمرار نشاطها.~~	



التعديل رقم: 20

الفرع الثاني
مسطرة سير الإضراب

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 14 مراعاة لأحكام المادة 12 أعلاه، يجب على الجهة الداعية للإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، بتبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك سبعة (7) أيام كمهلة إخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه إلى كل من: -رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والقطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي؛ -والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة؛ -والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثلي	**المادة 8** مراعاة لأحكام **المادة 6** أعلاه، يجب على الجهة الداعية للإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، **تبليغ** قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل: - **للمشغل أو من يمثله في القطاع الخاص.** - **لرئيس الإدارة أو من يمثله في القطاع العام.** ~~وذلك سبعة (7) أيام كمهلة إخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه إلى كل من:~~ ~~رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والقطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو~~	قرار ممارسة حق الإضراب يقتضي إبلاغ المشغل أو من ينوب عنه فقط. 

السلطات والهيئات التابع لها المرفق المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي. تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. ويحدد أجل الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في سبعة (7) أيام. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى ثلاثة (3) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم، ويتم تبليغ قرار الإضراب إلى والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية والمقاولة أو المؤسسة.	~~القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي~~ ~~والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة~~ ~~والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثلي السلطات والهيئات التابع لها المرفق المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي.~~ ~~تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. ويحدد أجل الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في سبعة (7) أيام.~~ ~~غير أن المدة المذكورة تخفض إلى ثلاثة (3) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم، ويتم تبليغ قرار الإضراب إلى والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية والمقاولة أو المؤسسة.~~	



التعديل رقم: 21

الفرع الثاني
مسطرة سير الإضراب

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 15 يجب أن يتضمن قرار الإضراب البيانات التالية: - اسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛ - سبب الإضراب؛ -مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛ - تاريخ وساعة بداية الإضراب ومدته. ويجب أن يرفق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلبي أو نسخة من القضايا الخلافية، ونسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة 11 أعلاه، إذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف لجنة الإضراب.	~~**المادة 15**~~ ~~يجب أن يتضمن قرار الإضراب البيانات التالية:~~ ~~- اسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛~~ ~~- سبب الإضراب؛~~ ~~-مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛~~ ~~- تاريخ وساعة بداية الإضراب ومدته.~~ ~~ويجب أن يرفق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلبي أو نسخة من القضايا الخلافية، ونسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة 11 أعلاه، إذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف لجنة الإضراب.~~	**<u>الحذف</u>** **الإجراءات المسطرية المعقدة من شأنها أن تعرقل ممارسة الحق الدستوري في الإضراب** المملكة المغربية - البرلمان - مجلس المستشارين - فريق الاتحاد المغربي للشغل

التعديل رقم: 22

الفرع الثاني
مسطرة سير الإضراب

التعليل	التعديل المقترح	المادة الأصلية كما جاءت في المشروع
الحذف **حذف هذه المادة لأنها تحمل الجهة الداعية للإضراب مجموعة من المهام الخارجة عن مسؤولياتها واختصاصاتها** 	~~**المادة 16**~~ ~~تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها ممارسة المهام التالية:~~ ~~أ-تأطير المضربين قبل وأثناء سريان الإضراب وتدبير ممارسته؛~~ ~~ب - السهر، باتفاق مع المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الأنشطة المذكورة.~~ ~~وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند «ب» أعلاه، يتعين على المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب، داخل الآجال المشار إليها في المادة 12 أعلاه، أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها.~~ ~~لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.~~	**المادة 16** تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها ممارسة المهام التالية: أ-تأطير المضربين قبل وأثناء سريان الإضراب وتدبير ممارسته؛ ب -السهر، باتفاق مع المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الأنشطة المذكورة. وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند «ب» أعلاه، يتعين على المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب، داخل الآجال المشار إليها في المادة 12 أعلاه، أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها. لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.

التعديل رقم: 23

الفرع الثاني
مسطرة سير الإضراب

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 17 يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب، إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهاؤه. ويجوز، أيضا للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض، فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب، دون التقيد بالأجل المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق داخل أجل خمسة عشر (15) يوما من بدئها. مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه، لا يجوز، في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن القضايا نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إلغاء الإضراب أو إنهائه، شريطة احترام الأطراف لالتزاماتها.	**المادة 9** يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب، إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهاؤه **أو تمديده**. ويجوز، أيضا للأطراف المعنية، في كل وقت وحين الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض، فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب، دون التقيد **بأي أجل** ~~المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق داخل أجل خمسة عشر (15) يوما من بدئها.~~ ~~مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه،~~ لا يجوز، في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن القضايا نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إلغاء الإضراب أو **إنهائه أو**	إن الجهة الداعية للإضراب يحق لها، زيادة على إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه، إقرار تمديد الإضراب في حالة عدم الاستجابة للمطالب المشروعة للعمال، كما يحق لها استئناف الإضراب دون أجل.

	توقيفه، شريطة احترام الأطراف لالتزاماتها.	

التعديل رقم: 24

الفرع الثاني
مسطرة سير الإضراب

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 18 يمنع الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة خلال سريان الإضراب. غير أنه يجوز للمقاولة أو المؤسسة أو للجهة الداعية إلى الإضراب في حالة عرقلة حرية العمل أو احتلال أماكن العمل أو إلحاق أضرار بالممتلكات لاسيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية الممتلكات وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو الإغلاق الجزئي أو الكلي المؤقت بالنسبة للمقاولة أو المؤسسة مع مراعاة حقوق الأجراء غير المضربين. يمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة، بطلب من المقاولة أو المؤسسة، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة	~~**المادة 18**~~ ~~يمنع الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة خلال سريان الإضراب.~~ ~~غير أنه يجوز للمقاولة أو المؤسسة أو للجهة الداعية إلى الإضراب في حالة عرقلة حرية العمل أو احتلال أماكن العمل أو إلحاق أضرار بالممتلكات لاسيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية الممتلكات وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو الإغلاق الجزئي أو الكلي المؤقت بالنسبة للمقاولة أو المؤسسة مع مراعاة حقوق الأجراء غير المضربين.~~ ~~يمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة، بطلب من المقاولة أو المؤسسة، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف~~	**الحذف** حذف هذه المادة لكونها تنص على منع الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة خلال سريان الإضراب والتي تتيح للمشغل وحده اللجوء للقضاء الاستعجالي من أجل استصدار أحكام زجرية في حق النقابيين والأجراء المضربين، وهي تشكل ذريعة سانحة بأيدي المشغل لمنع أو تكسير الإضراب. 

للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب.	~~الإضراب.~~	

التعديل رقم: 25

الفرع الثاني
مسطرة سير الإضراب

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 19 يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين، أن يأمر بصفة استثنائية، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار معلل.	~~المادة 19~~ ~~يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين أن يأمر بصفة استثنائية، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار معلل.~~	**<u>الحذف</u>** حذف هذه المادة لأنها تمكن رئيس الحكومة التي يتمتع بصفة السلطة التنفيذية وصفة المشغل في القطاع العام من منع الإضراب، مما يعتبر تناقضا وتضاربا في المهام وخرقا دستوريا، وتقييدا ومصادرة صريحة لممارسة حق الإضراب.

التعديل رقم: 26

الفرع الثاني
مسطرة سير الإضراب

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 20 تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العمال غير المضربين والمرتفقين. ويمكنها، عند الاقتضاء، اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية والخدمات الضرورية التي يقدمها المهنيون. كما يمكن للسلطات العمومية المعنية، اللجوء إلى قاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة من أجل استصدار أمر	~~المادة 20~~ ~~تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العمال غير المضربين والمرتفقين.~~ ~~ويمكنها، عند الاقتضاء، اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية والخدمات الضرورية التي يقدمها المهنيون.~~ ~~كما يمكن للسلطات العمومية المعنية، اللجوء إلى قاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة من أجل استصدار أمر~~	**الحذف** حذف هذه المادة لأن السلطات العمومية موكل إليها بقوة القانون الحفاظ على الأمن العام. 

قضائي بوقف أو توقيف الإضراب مؤقتا في حال ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الحد الأدنى من الخدمة.	~~قضائي بوقف أو توقيف الإضراب مؤقتا في حال ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الحد الأدنى من الخدمة.~~	

التعديل رقم: 27

الفرع الثاني
مسطرة سير الإضراب

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
	المادة 10 **تسهر الوزارة الوصية على قطاع التشغيل على اتخاذ جميع الإجراءات والتدابير الكفيلة بتسوية نزاعات الشغل الجماعية وممارسة الوساطة بين المشغل والجهة الداعية للإضراب، وعلى ضمان السير السليم للإضراب.**	**إضافة مادة** إعطاء الوزارة الوصية على قطاع التشغيل، صلاحية التدخل لفك النزاعات الشغلية وممارسة الوساطة قبل اتخاذ قرار الإضراب.


فريق
الاتحاد المغربي
للشغل

التعديل رقم: 28

الفرع الثالث
المرافق الحيوية

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 21 يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في المرافق الحيوية التالية: -المؤسسات الصحية؛ -المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها والمهن القانونية والقضائية المرتبطة بها؛ -مرافق بنك المغرب؛ -الهيئة الوطنية للمعلومات المالية؛ -المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية؛ -مرافق الأرصاد الجوية؛ -مرافق النقل السككي والبري بمختلف أصنافه والملاحة البحرية والجوية؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي؛ - قطاع المواصلات؛ - مرافق وشركات صناعة وتوزيع وبيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي؛ - مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ؛ - المصالح البيطرية؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء والمواد الطاقية؛	**المادة 11** يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية ~~طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي،~~ شريطة توفير حد أدنى من الخدمة ~~في المرافق الحيوية~~ **بها؛** **ويحدد بنصوص تنظيمية متفق عليها في إطار المفاوضات القطاعية أو المركزية للحوار الاجتماعي، الحد الأدنى للخدمة.** ~~المؤسسات الصحية~~ ~~المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها والمهن القانونية والقضائية المرتبطة بها؛~~ ~~مرافق بنك المغرب~~ ~~الهيئة الوطنية للمعلومات المالية~~ ~~المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية~~ ~~مرافق الأرصاد الجوية~~ ~~مرافق النقل السككي والبري بمختلف أصنافه والملاحة البحرية والجوية~~ ~~-شركات الاتصال السمعي البصري العمومي~~ ~~-قطاع المواصلات~~ ~~-مرافق وشركات صناعة وتوزيع وبيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي~~	**الأصل في ممارسة حق الإضراب أنه مكفول للجميع، أما فيما يخص المرافق الحيوية والحد الأدنى للخدمة بها، فتجب إحالتها على نصوص تنظيمية متفق عليها في إطار المفاوضات القطاعية أو المركزية للحوار الاجتماعي.**

- مرافق التطهير السائل والصلب ومرافق جمع النفايات بجميع أصنافها. يجب أن يَضمن الحد الأدنى من الخدمة قدرا كافيا من الخدمات الأساسية المقدمة من قبل المرافق الحيوية، والتي تروم الحفاظ على حياة الأفراد وصحتهم وسلامتهم وعلى النظام العام، أثناء سريان الإضراب. ويحدد بنص تنظيمي الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المرافق الحيوية المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا. تحدد من بين العمال المضربين لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها بموجب اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب وبين المقاولة أو المؤسسة. وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن تحديد هذه اللائحة باستصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات. ولا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل. تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه على المرفق العمومي مع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة 20 أعلاه.	~~- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ~~ ~~- المصالح البيطرية~~ ~~- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء والمواد الطاقية~~ ~~- مرافق التطهير السائل والصلب ومرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.~~ ~~يجب أن يضمن الحد الأدنى من الخدمة قدرا كافيا من الخدمات الأساسية المقدمة من قبل المرافق الحيوية، والتي تروم الحفاظ على حياة الأفراد وصحتهم وسلامتهم وعلى النظام العام، أثناء سريان الإضراب. ويحدد بنص تنظيمي الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المرافق الحيوية المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.~~ ~~تحدد من بين العمال المضربين لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها بموجب اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب وبين المقاولة أو المؤسسة.~~ ~~وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن تحديد هذه اللائحة باستصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات. ولا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.~~ ~~تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه على المرفق العمومي مع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة 20 أعلاه.~~	

التعديل رقم: 29

الفرع الثالث
المرافق الحيوية

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 22 لا يمكن ممارسة حق الإضراب من قبل موظفي إدارة الدفاع الوطني وموظفي وزارة الخارجية وموظفي وزارة الداخلية وأعوان السلطة والعسكريين وأفراد القوة العمومية وضباط الشرطة القضائية، وسائر الموظفين والأعوان المخول لهم حمل السلاح والموظفين الديبلوماسيين والقنصليين والأشخاص الذين تمنعهم النصوص القانونية الخاصة بهم من الانتماء النقابي أو من ممارسة أي نشاط نقابي. كما لا يمكن للعمال الذين يكلفون بضمان حد أدنى من الخدمة وللعمال الذين يكلفون بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل ممارسة حق الإضراب أثناء فترة سريان الإضراب.	**المادة 12** **حق الإضراب مكفول للجميع، ويحدد نص تنظيمي الفئات الممنوعة من ممارسته.** ~~لا يمكن ممارسة حق الإضراب من قبل موظفي إدارة الدفاع الوطني وموظفي وزارة الخارجية وموظفي وزارة الداخلية وأعوان السلطة والعسكريين وأفراد القوة العمومية وضباط الشرطة القضائية، وسائر الموظفين والأعوان المخول لهم حمل السلاح والموظفين الديبلوماسيين والقنصليين والأشخاص الذين تمنعهم النصوص القانونية الخاصة بهم من الانتماء النقابي أو من ممارسة أي نشاط نقابي.~~ كما لا يمكن ~~للعمال~~ **للأجراء** الذين يكلفون بضمان حد أدنى من الخدمة و~~للعمال~~ **للأجراء** الذين يكلفون بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل ممارسة حق الإضراب أثناء فترة سريان الإضراب.	**ملائمة مع التعديل السابق رقم 28** 

التعديل رقم: 30

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
الباب الثالث **العقوبات** المادة 23 علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل عامل مارس الإضراب، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالعمال الجاري بها العمل.	~~**الباب الثالث**~~ ~~**العقوبات**~~ ~~المادة 23~~ ~~علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل عامل مارس الإضراب، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالعمال الجاري بها العمل.~~	**حذف جميع العقوبات وتضمينها في مختلف مواد مشروع القانون التنظيمي**

التعديل رقم: 31

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 24 يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من عرقل ممارسة العمال أو المهنيين حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي. ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل عامل ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 المذكورة.	~~المادة 24~~ ~~يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من عرقل ممارسة العمال أو المهنيين حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي.~~ ~~ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل عامل ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 المذكورة~~	**هذا الحذف لكون مقتضيات هذه المادة تمت** **تضمينها في تعديل سابق.**



التعديل رقم: 32

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 25 يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من أحل عمالا أو أشخاصا آخرين محل العمال المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 13 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.	~~المادة 25~~ ~~يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من أحل عمالا أو أشخاصا آخرين محل العمال المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 13 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.~~	**هذا الحذف لكون مقتضيات هذه المادة تمت تضمينها في تعديل سابق.**



التعديل رقم: 33

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 26 يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ، خلافا الأحكام الفقرة الأولى من المادة 9 أعلاه، إجراءً تمييزيا ضد العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب.	~~المادة 26~~ ~~يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ، خلافا الأحكام الفقرة الأولى من المادة 9 أعلاه، إجراءً تمييزيا ضد العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب.~~	هذا الحذف لكون مقتضيات هذه المادة تمت تضمينها في تعديل سابق.



التعديل رقم: 34

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 27 يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي.	~~المادة 27~~ ~~يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي.~~	**الحذف** **لأن إقرار عقوبات في حق الأجراء قد يُفقدهم ممارسة الحق الدستوري في الإضراب**



التعديل رقم: 35

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 28 يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 12 من هذا القانون التنظيمي.	~~المادة 28~~ ~~يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 12 من هذا القانون التنظيمي.~~	**الحذف** **لأن إقرارعقوبات على العمال قد يُفقدهم ممارسة الحق الدستوري في الإضراب**



التعديل رقم: 36

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 29 يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 10 و11 و 14 و الفقرة الأخيرة من المادة 17 من هذا القانون التنظيمي.	~~المادة 29~~ ~~يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 10 و11 و 14 و الفقرة الأخيرة من المادة 17 من هذا القانون التنظيمي.~~	**الحذف** **لأن إقرار عقوبات في حق الأجراء قد يُفقدهم ممارسة الحق الدستوري في الإضراب**



التعديل رقم: 37

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 30 يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 9 والفقرة الأولى من المادة 18 من هذا القانون التنظيمي.	~~المادة 30~~ ~~يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 9 والفقرة الأولى من المادة 18 من هذا القانون التنظيمي.~~	**هذا الحذف لكون مقتضيات هذه المادة تمت تضمينها في تعديل سابق.**



التعديل رقم: 38

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 31 يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل عامل: -رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند «ب» من الفقرة الأولى من المادة 16 من هذا القانون التنظيمي؛ -رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي.	~~المادة 31~~ ~~يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل عامل:~~ ~~-رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند «ب» من الفقرة الأولى من المادة 16 من هذا القانون التنظيمي؛~~ ~~-رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي.~~	**الحذف** **لأنه في تاريخ الممارسة النقابية لحق الإضراب ببلادنا لم يسبق أن تم رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة في القطاعات الحيوية التي تعرض حياة الناس أو صحتهم وسلامتهم للخطر. وتحدد القطاعات الحيوية والحد الأدنى للخدمة في نصوص تنظيمية متفق عليها.**



التعديل رقم: 39

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 32 في حالة العود، تضاعف العقوبة. يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي سنتين من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة. لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.	~~المادة 32~~ ~~في حالة العود، تضاعف العقوبة.~~ ~~يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي سنتين من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة.~~ ~~لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.~~	**الحذف** **لا تعتبر ممارسة الحق الدستوري للإضراب جريمة حتى يكون فيها حالة العود. لأن اللجوء للإضراب يكون دائما بعد استنفاد جميع الوسائل الأخرى.**



التعديل رقم: 40

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 33 يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي. ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.	~~المادة 33~~ ~~يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي.~~ ~~ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.~~	**الحذف** **لأن ممارسة حق الإضراب ليست جريمة حتى يكلف ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر معاينتها وإثبات مخالفاتها.**



التعديل رقم: 41

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
الباب الرابع **أحكام ختامية** المادة 34 تعتبر الآجال المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي آجالا كاملة لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير.	**الباب <u>الثالث</u>** **أحكام ختامية** **<u>المادة 13</u>** تعتبر الآجال المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي آجالا كاملة لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير.	**لملائمة ترقيم المواد والأبواب**



التعديل رقم: 42

المادة الأصلية كما جاءت في المشروع	التعديل المقترح	التعليل
المادة 35 يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداءً من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.	**المادة 14** يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ~~ستة أشهر~~ **سنة** من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه ~~جميع الأحكام المخالفة~~: - الفصل 288 من القانون الجنائي. - الفصل الخامس من ظهير 5 فبراير 1958. - مقتضيات الظهير 13 شتنبر 1938 المتعلق بتسخير الأجراء.	**إن الفصل 288 من القانون الجنائي والفصل الخامس من ظهير 5 فبراير 1958 ومقتضيات الظهير 13 شتنبر 1938 المتعلق بتسخير الأجراء ، تعد من أبشع القوانين التي يحاكم بها الأجراء ويزجون بها في السجون لا لشيء إلا أنه مارس حقه الدستوري في الإضراب**



التعديلات الواردة على مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

من طـرف مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15

بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

(كما وافق عليه مجلس النواب في 24 دجنبر 2024)

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
	التعديل رقم 1:	
	مادة إضافية	
	الديباجة يشكل الحق في ممارسة الإضراب أبرز تجليات الحرية النقابية باعتباره وسيلة للدفاع عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والمهنية والمعنوية للطبقة العاملة ولكل فئات المجتمع كالمهنيين والطلبة، وباعتباره حقا من حقوق الإنسان الأساسية وحقا دستوريا، كما ينص على ذلك الفصل 29 من الدستور، واستنادا إلى المواثيق الدولية التي تضمن الحق في ممارسة الإضراب خاصة العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية واتفاقيات منظمة العمل الدولية وعلى رأسها الاتفاقيات رقم 87 و98. يعتبر حق ممارسة الإضراب مضمونا، ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي،	

	يعد باطلا كل تنازل أو مس بالحق في الإضراب. في حالة تنازع القوانين، تعطى الأولوية في التطبيق للمقتضيات القانونية الأكثر فائدة للمضربين.	

الباب الأول

أحكام عامة

التعديل رقم 2:

المادة الأولى حق الإضراب مضمون ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي. ويعد باطلا كل تنازل عنه. يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق: -بممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص باعتباره حقا دستوريا ومن حقوق الإنسان الأساسية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي؛ -بتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الإضراب استنادا إلى الدستور وانسجاما مع المواثيق والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري؛ -بالتوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب وطنيا أو جهويا أو محليا.	~~حق الإضراب مضمون ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي.~~ ~~ويعد باطلا كل تنازل عنه.~~ ~~يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق:~~ ~~-بممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص باعتباره حقا دستوريا ومن حقوق الإنسان الأساسية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي؛~~ ~~-بتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الإضراب استنادا إلى الدستور وانسجاما مع المواثيق والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري؛~~ ~~-بالتوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب وطنيا أو جهويا أو محليا.~~	حذف الواو من أجل تجويد الصياغة وحذف باقي الفقرات لتضمينها في الديباجة.

الفرع الأول

تعاريف

التعديل رقم 3:

النص الأصلي	التعديل	التعليل
المادة 2 الإضراب هو كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن أداء العمل كليا أو جزئيا، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية المباشرة للعمال في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي والمرتبطة بظروف العمل وتحسين الوضعية المادية. ويعد إضرابا كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن ممارسة المهنة أو أداء العمل كليا أو جزئيا، من لدن المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعاملات والعمال المنزليين، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح المرتبطة بتحسين ظروفهم المهنية.	**المادة 2** الإضراب هو كل توقف ~~إرادي جماعي~~ لمدة محددة أو غير محددة عن أداء العمل أو المهنة أو النشاط كليا أو جزئيا، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية أو المعنوية المباشرة أو غير المباشرة. ~~للعمال في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي والمرتبطة بظروف العمل وتحسين الوضعية المادية.~~ ~~ويعد إضرابا كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن ممارسة المهنة أو أداء العمل كليا أو جزئيا، من لدن المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعاملات والعمال المنزليين، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح المرتبطة بتحسين ظروفهم المهنية.~~	- انسجاما مع الفصل 29 من الدستور الذي يضمن حق ممارسة الإضراب.

التعديل رقم 4:

المادة 3	المادة 3	
يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي: أ) - العامل: كل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام كما وقع تعريفهما في هذا القانون التنظيمي. - المهني: كل شخص من فئة المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا. ب) - القطاع العام: المرافق التابعة للدولة، و الجماعات الترابية و الأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، والمؤسسات العمومية التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا، وكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. - القطاع الخاص: الأشخاص الذاتيون و الاعتباريون، دون المشار إليهم في تعريف القطاع العام أعلاه، الذين تربطهم علاقة شغل بأجرائهم. ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية و اتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه أو إلغائه والسهر على سريانه وتأطيره، وتشمل ما يلي: - نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛	يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي: أ) - العامل: كل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام كما وقع تعريفهما في هذا القانون التنظيمي. - المهني: كل شخص من فئة المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا. ب) - القطاع العام: المرافق التابعة للدولة، و الجماعات الترابية و الأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، والمؤسسات العمومية التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا، وكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. - القطاع الخاص: الأشخاص الذاتيون و الاعتباريون، دون المشار إليهم في تعريف القطاع العام أعلاه، الذين تربطهم علاقة شغل بأجرائهم. ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية و اتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه أو إلغائه والسهر على سريانه وتأطيره، وتشمل ما يلي: ~~- نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛~~	

- نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام و الخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة النقابة الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل ؛ - نقابة ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني ؛ - نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛ - لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11أدناه؛ - نقابة تمثل المهنيين في وضعية قانونية سليمة ؛ - نقابة تمثل العاملات و العمال المنزليين في وضعية قانونية سليمة. د) - المرافق الحيوية: المرافق التابعة للقطاع العام أو للقطاع الخاص أو هما معا والتي تقدم خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر؛ هـ) - عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع من الولوج إلى أماكن العمل أو من قيام العمال غير المضربين من مزاولة نشاطهم؛ و) - احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية	~~- نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام و الخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة النقابة الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل ؛~~ ~~- نقابة ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني ؛~~ ~~- نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛~~ - كل نقابة مؤسسة طبقا للتشريعات والقوانين الجاري بها العمل؛ - لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11أدناه؛ - نقابة أو هيئة تمثل المهنيين ~~في وضعية قانونية سليمة~~ ؛ - نقابة تمثل العاملات و العمال المنزليين ~~في وضعية قانونية سليمة~~. - كل شخص يدافع عن حقوقه أو حقوق غيره. د) - المرافق الحيوية: المصالح والأنشطة في المرافق التابعة للقطاع العام أو للقطاع الخاص أو هما معا والتي تقدم خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا ~~أو جزئيا~~ أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر؛ هـ) - عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل	

عمل العمال غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولة عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من و إلى أماكن العمل؛ ز) - الملف المطلبي: مجموعة من المطالب التي تروم تحقيق امتيازات اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو ممارسة المهنة بالنسبة للمهنيين؛ ي) - القضايا الخلافية: القضايا الناتجة عن عدم الاتفاق حول تأويل تطبيق تشريع العمل أو احترام الالتزامات التعاقدية المباشرة بين طرفي العلاقة الشغلية أو المهنية.	مثبت يؤدي إلى المنع بالقوة من الولوج إلى أماكن العمل أو النشاط من قيام العمال غير المضربين من مزاولة نشاطهم؛ ~~و) - احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولة عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من و إلى أماكن العمل؛~~ ز) - الملف المطلبي: مجموعة من المطالب التي تروم تحقيق امتيازات اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية أو معنوية ذات الصلة بظروف العمل أو ممارسة المهنة بالنسبة للمهنيين أو النشاط؛ ي) - القضايا الخلافية: القضايا الناتجة عن عدم الاتفاق حول تأويل تطبيق تشريع العمل أو احترام الالتزامات التعاقدية المباشرة بين طرفي العلاقة الشغلية أو المهنية.	

الفرع الثاني

مجال التطبيق

التعديل رقم 5:

	المادة 4	المادة 4
	تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه. يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من: -الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛ -الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار إليه أعلاه؛ -الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين لدى إدارات الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية ومجموعاتها ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام؛ -المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعمال المنزليين كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري به العمل. - الأشخاص الخاضعين لتكوين أساسي أو مهني.	تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه. يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من: -الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛ -الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار إليه أعلاه؛ -الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين لدى إدارات الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية ومجموعاتها ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام؛ -المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعمال المنزليين كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري به العمل.

الفرع الثالث

مبادئ عامة

التعديل رقم 6:

المادة 6	المادة 6	
يجب على كل من يريد أن يشارك في ممارسة حق الإضراب حسب مقتضيات المادة 4 أعلاه التقيد بأحكام هذا القانون وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل. يعد كل عامل يشارك في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدى عنه أجر. لا يترتب عن إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم وعدم أداء أجورهم.	يجب على كل من يريد أن يشارك في ممارسة حق الإضراب حسب مقتضيات المادة 4 أعلاه التقيد بأحكام هذا القانون وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل. ~~يعد كل عامل يشارك في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدى عنه أجر.~~ لا يترتب عن إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم وعدم أداء أجورهم.	

التعديل رقم 7:		
المادة 7 ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها، سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بأي وسيلة أخرى. حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل. مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو تعليقه وفق أحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.	المادة 7 ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها، سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بأي وسيلة أخرى. حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون ويمنع كل فعل متثبت بالوسائل القانونية يؤدي إلى عرقلتها ~~أو احتلال أماكن العمل.~~ بالقوة أو العنف المثبت بوسائل الاثبات القانونية. ~~مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة~~ ~~إنهائه أو تعليقه وفق أحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.~~	

التعديل رقم 8:		
المادة 8 لا يسري البطلان المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة الأولى أعلاه، على الاتفاقات الجماعية بما فيها الاتفاقات الاجتماعية واتفاقيات الشغل الجماعية والاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية، التي تقضي بإقرار السلم الاجتماعي خلال مدة محددة، شريطة احترام الأطراف الموقعة لالتزاماتها، وأن تتضمن هذه الاتفاقات مقتضيات خاصة تحدد المساطر التي يمكن اتباعها لحل كل نزاع جماعي يحدث خلال هذه المدة.	**المادة 8** ~~لا يسري البطلان المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة الأولى أعلاه، على الاتفاقات الجماعية بما فيها الاتفاقات الاجتماعية واتفاقيات الشغل الجماعية والاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية، التي تقضي بإقرار السلم الاجتماعي خلال مدة محددة، شريطة احترام الأطراف الموقعة لالتزاماتها، وأن تتضمن هذه الاتفاقات مقتضيات خاصة تحدد المساطر التي يمكن اتباعها لحل كل نزاع جماعي يحدث خلال هذه المدة.~~	لأن الاضراب حق دستوري مضمون لا يمكن الاتفاق على توقيف خلال مدة معينة.

التعديل رقم 9:

المادة 9	المادة 9	
يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين. تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني ويمنع أي إجراء تمييزي لفائدة الغير المضربين. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين. تمنع منذ توصل المشغل بإخطار الإضراب أي شكل من أشكال ~~خلال مدة الإضراب~~ المناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	من أجل تعزيز ضمانات الإضراب

الباب الثاني

شروط و كيفيات ممارسة حق الاضراب

الفرع الأول

شروط ممارسة حق الاضراب

التعديل رقم 10:

المادة 10	المادة 10	
تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل نقابة أكثر تمثيلا أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني. تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي. تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة، مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل: - نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة؛ - لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه. تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين أو بالنسبة للعاملات و العمال المنزليين، من قبل نقابة تمثلهم حسب الحالة. تتخذ النقابات المشار إليها أعلاه، قرار الدعوة إلى الإضراب	تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل كل نقابة مؤسسة طبقا للتشريعات والقوانين الجاري بها العمل. ~~نقابة أكثر تمثيلا أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.~~ تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل كل نقابة مؤسسة طبقا للتشريعات والقوانين الجاري بها العمل. ~~نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي.~~ تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة، مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل: - كل نقابة مؤسسة طبقا للتشريعات والقوانين الجاري بها العمل ~~أكثر تمثيلا~~ على مستوى المقاولة أو المؤسسة؛ - ~~لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه.~~ - كل شخص يدافع عن حق من حقوقه أو حقوق غيره.	لأن القانون المنظم للهيئات المهنية المؤسسة بمقتضى قانون تسند اختصاص الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعيية.ولذلك لا بد أن يتضمن النص التنصيص على الهيئات.

من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.	تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين أو بالنسبة للعاملات و العمال المنزليين، من قبل هيئة أو نقابة تمثلهم حسب الحالة. ~~تتخذ النقابات المشار إليها أعلاه، قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.~~	

التعديل رقم 11:

المادة 11	المادة 11	
تجوز الدعوة إلى الإضراب في المقاولة أو المؤسسة من قبل لجنة الإضراب. يحرر مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن 35 % من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب و تحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ست (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب. ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 50% من أجراء المقاولة أو المؤسسة. يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفيات المعاينة والتبليغ.	تجوز الدعوة إلى الإضراب في المقاولة أو المؤسسة من قبل <u>كل عامل أو مجموعة من العمال</u> ~~لجنة الإضراب. يحرر مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن 35 % من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب و تحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ست (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب.~~ ~~ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 50% من أجراء المقاولة أو المؤسسة.~~ ~~يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفيات المعاينة والتبليغ.~~	من أجل رفع أي شكل من أشكال القيود أمام ممارسة هذا الحق الدستوري.

التعديل رقم 12:		
المادة 12 تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية: - بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب، على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة وفي حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه. ويحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالملف المطلبي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها. -بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في عشرة (10) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة	المادة 12 تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية: - بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ~~خمسة وأربعين (45) يوما~~ عشرة (10) أيام، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة ~~خمسة عشرة (15) يوما~~ خمسة (5) أيام بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب، على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة وفي حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه. ويحدد الأجل في ~~خمسة عشر (15) يوما~~ سبعة (7) أيام، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل المشغل أو من يمثله أو الأدارة المكلفة بالشغل بالملف المطلبي، ويجب على المشغل القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها. -بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ~~ثلاثين (30) يوما~~ ثمانية وأربعين (48) ساعة.	

التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها. -بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة وسلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة، تجوز الدعوة إلى الإضراب بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات الخطر. وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في هذه المادة.	وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في ~~عشرة (10) أيام~~ ثمانية وأربعين (48) ساعة. ~~وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها~~. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها. -بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة وسلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة ~~أو عدم أداء الأجور~~، تجوز الدعوة إلى الإضراب ~~بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات الخطر~~ دون التقيد بأي من الآجالات الواردة أعلاه. وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في هذه المادة. وبخصوص العمال الموسمين والعمال الليليين تخفض هذه الآجال إلى النصف.	

الفرع الثاني

مسطرة سير الإضراب

التعديل رقم 13:

المادة 14	المادة 14	
مراعاة لأحكام المادة 12 أعلاه، يجب على الجهة الداعية للإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، بتبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك سبعة (7) أيام كمهلة إخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه إلى كل من : -رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والقطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي؛ - والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة؛ - والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثلي السلطات والهيئات التابع لها المرفق المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي. تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. ويحدد أجل الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في سبعة (7) أيام. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى ثلاثة (3) أيام، إذا كان	مراعاة لأحكام المادة 12 أعلاه، يجب على الجهة الداعية للإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذه ~~الإضراب~~، بتبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك 48 ساعة كمهلة إخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه إلى كل من : -رئيس الحكومة إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب في القطاعين العام والخاص والوزير المعني إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي ~~والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والقطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي؛~~ - ~~والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، و~~ممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة؛ - رؤساء المصالح الخارجية ~~والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثلي السلطات والهيئات التابع لها المرفق المعني،~~ إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي. تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. ويحدد أجل	

سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم، ويتم تبليغ قرار الإضراب إلى والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية والمقاولة أو المؤسسة.	الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في ~~سبعة (7) أيام~~ ثمانية وأربعية (48) ساعة. غير أن المدة المذكورة لا تؤخذ بعين الاعتبار ~~تخفض إلى ثلاثة (3) أيام~~، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم، ويتم تبليغ قرار الإضراب ~~إلى والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية والمقاولة أو المؤسسة.~~ وفق الشكليات المنصوص عليها أعلاه.	

التعديل رقم 14:

المادة 15	المادة 15	
يجب أن يتضمن قرار الإضراب البيانات التالية: - إسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛ - سبب الإضراب؛ - مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛ - تاريخ وساعة بداية الإضراب و مدته. و يجب أن يرفق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلبي أو نسخة من القضايا الخلافية، ونسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة 11أعلاه، إذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف لجنة الإضراب.	يجب أن يتضمن قرار الإضراب البيانات التالية: - إسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛ - سبب الإضراب؛ - مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛ - تاريخ وساعة بداية الإضراب و مدته إذا كان محددا. ~~و يجب أن يرفق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلبي أو نسخة من القضايا الخلافية، ونسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة 11أعلاه، إذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف لجنة الإضراب.~~	

التعديل رقم 15:

المادة 16	المادة 16	
تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها ممارسة المهام التالية : أ-تأطير المضربين قبل وأثناء سريان الإضراب وتدبير ممارسته؛ ب-السهر، باتفاق مع المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الأنشطة المذكورة. وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند «ب» أعلاه، يتعين على المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب، داخل الآجال المشار إليها في المادة 12 أعلاه، أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها. لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.	تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها ممارسة المهام التالية : أ-تأطير المضربين قبل وأثناء سريان الإضراب وتدبير ممارسته؛ ب-السهر، باتفاق مع المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية ~~لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات~~ في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الأنشطة المذكورة. وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند «ب» أعلاه، يتعين على المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب، داخل الآجال المشار إليها في المادة 12 أعلاه، أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها بما لا يؤثر على سير الإضراب. لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.	

التعديل رقم 16:

المادة 17	المادة 17	
يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب، إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهاؤه. ويجوز، أيضا، للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض، فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب، دون التقيد بالأجل المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق، داخل أجل خمسة عشر (15) يوما من بدئها. مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه، لا يجوز، في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن القضايا نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إلغاء الإضراب أو إنهائه، شريطة احترام الأطراف لالتزاماتها.	يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب، إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهاؤه. ويجوز، أيضا، للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض، فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب، دون التقيد بالأجل المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق، داخل أجل ~~خمسة عشر (15) يوما~~ سبعة (7) أيام من بدئها. ~~مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه،~~ لا يجوز، في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن القضايا نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة ستة أشهر على الأقل يبتدئ من تاريخ إلغاء الإضراب أو إنهائه، شريطة احترام الأطراف لالتزاماتها.	

التعديل رقم 17:		
المادة 18 يمنع الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة خلال سريان الإضراب. غير أنه يجوز للمقاولة أو المؤسسة أو للجهة الداعية إلى الإضراب في حالة عرقلة حرية العمل أو احتلال أماكن العمل أو إلحاق أضرار بالممتلكات لاسيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية الممتلكات وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو الإغلاق الجزئي أو الكلي المؤقت بالنسبة للمقاولة أو المؤسسة مع مراعاة حقوق الأجراء غير المضربين. يمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة، بطلب من المقاولة أو المؤسسة، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب.	يمنع الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة خلال سريان الإضراب.	

التعديل رقم 18:		
المادة 19 يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين، أن يأمر بصفة استثنائية، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار معلل.	**الحذف**	

التعديل رقم 19:		
المادة 20 تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العمال غير المضربين والمرتفقين. و يمكنها، عند الاقتضاء، اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية و الخدمات الضرورية التي يقدمها المهنيون. كما يمكن للسلطات العمومية المعنية، اللجوء إلى قاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة من أجل استصدار أمر قضائي بوقف أو توقيف الإضراب مؤقتا في حال ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الحد الأدنى من الخدمة.	الحذف	

الفرع الثالث

المرافق الحيوية

التعديل رقم 20:

المادة 21		
يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في المرافق الحيوية التالية: - المؤسسات الصحية؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها والمهن القانونية والقضائية المرتبطة بها؛ - مرافق بنك المغرب؛ - الهيئة الوطنية للمعلومات المالية؛ - المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية؛ - مرافق الأرصاد الجوية؛ - مرافق النقل السككي والبري بمختلف أصنافه والملاحة البحرية والجوية؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي؛ - قطاع المواصلات؛ - مرافق وشركات صناعة وتوزيع وبيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي؛	يمارس حق الإضراب في المصالح والأنشطة في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في المرافق الحيوية والتي تحدد بنص تنظيمي: ~~- المؤسسات الصحية؛~~ ~~- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها والمهن القانونية والقضائية المرتبطة بها؛~~ ~~- مرافق بنك المغرب؛~~ ~~- الهيئة الوطنية للمعلومات المالية؛~~ ~~- المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية؛~~ ~~- مرافق الأرصاد الجوية؛~~ ~~- مرافق النقل السككي والبري بمختلف أصنافه والملاحة البحرية والجوية؛~~ ~~- شركات الاتصال السمعي البصري العمومي؛~~ ~~- قطاع المواصلات؛~~ ~~- مرافق وشركات صناعة وتوزيع وبيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي؛~~ ~~- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ؛~~ ~~- المصالح البيطرية؛~~ ~~- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء والمواد الطاقية؛~~	

- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ؛ - المصالح البيطرية؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء والمواد الطاقية؛ - مرافق التطهير السائل والصلب ومرافق جمع النفايات بجميع أصنافها. يجب أن يضمن الحد الأدنى من الخدمة قدرا كافيا من الخدمات الأساسية المقدمة من قبل المرافق الحيوية، والتي تروم الحفاظ على حياة الأفراد و صحتهم وسلامتهم وعلى النظام العام، أثناء سريان الإضراب. ويحدد بنص تنظيمي الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المرافق الحيوية المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا. تحدد من بين العمال المضربين لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها بموجب اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب وبين المقاولة أو المؤسسة. وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن تحديد هذه اللائحة باستصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات. و لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل. تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه على المرفق العمومي مع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة 20 أعلاه.	~~- مرافق التطهير السائل والصلب ومرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.~~ يجب أن يضمن الحد الأدنى من الخدمة قدرا كافيا من الخدمات الأساسية المقدمة من قبل المصالح والأنشطة فى المرافق الحيوية، والتي تروم الحفاظ على حياة الأفراد و صحتهم وسلامتهم وعلى النظام العام، أثناء سريان الإضراب. ويحدد بنص تنظيمي الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المصالح والأنشطة فى المرافق الحيوية المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا. تحدد من بين العمال المضربين لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها بموجب اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب وبين المقاولة أو المؤسسة. ~~وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن تحديد هذه اللائحة باستصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات. و لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.~~ ~~تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه على المرفق العمومي مع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة 20 أعلاه.~~	

التعديل رقم 21:		
المادة 22 لا يمكن ممارسة حق الإضراب من قبل موظفي إدارة الدفاع الوطني وموظفي وزارة الخارجية وموظفي وزارة الداخلية وأعوان السلطة والعسكريين وأفراد القوة العمومية وضباط الشرطة القضائية، وسائر الموظفين والأعوان المخول لهم حمل السلاح والموظفين الديبلوماسيين والقنصليين والأشخاص الذين تمنعهم النصوص القانونية الخاصة بهم من الانتماء النقابي أو من ممارسة أي نشاط نقابي. كما لا يمكن للعمال الذين يكلفون بضمان حد أدنى من الخدمة وللعمال الذين يكلفون بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل ممارسة حق الإضراب أثناء فترة سريان الإضراب.	لا يمكن ممارسة حق الإضراب من قبل موظفي إدارة الدفاع الوطني ~~وموظفي وزارة الخارجية وموظفي وزارة الداخلية وأعوان السلطة والعسكريين وأفراد القوة العمومية وضباط الشرطة القضائية، وسائر الموظفين والأعوان المخول لهم حمل السلاح والموظفين الديبلوماسيين والقنصليين والأشخاص الذين تمنعهم النصوص القانونية الخاصة بهم من الانتماء النقابي أو من ممارسة أي نشاط نقابي.~~ الخاضعين للانضباط العسكري ~~كما لا يمكن للعمال الذين يكلفون بضمان حد أدنى من الخدمة وللعمال الذين يكلفون بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل ممارسة حق الإضراب أثناء فترة سريان الإضراب~~ وتحدد بنص تنظيمي آليات الحوار الاجتماعي وحل النزاعات والمشاكل الخاصة لهذه الفئات	

الباب الثالث

~~العقوبات~~ الجزاءات

التعديل رقم 22:

المادة 23 علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل **عامل** مارس الإضراب، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة **بالعمال** الجاري بها العمل.	**الحذف**	

<table>
<tr><td colspan="3">التعديل رقم 23:</td></tr>
<tr>
<td>المادة 24
يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من عرقل ممارسة العمال أو المهنيين حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي.
ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل عامل ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 المذكورة.</td>
<td><s>المادة 24
يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من عرقل ممارسة العمال أو المهنيين حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي.
ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل عامل ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 المذكورة.</s></td>
<td></td>
</tr>
</table>

التعديل رقم 24:		
المادة 25 يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من أحل **عمالا أو أشخاصا** آخرين محل **العمال** المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 13 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.	**المادة 25** يعاقب بغرامة من ~~20.000~~ 100.000 إلى ~~50.000~~ 300.000 درهم كل من أحل **عمالا أو أشخاصا** آخرين محل **العمال** المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 13 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.	

التعديل رقم 25:

المادة 26	المادة 26	
يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل **من** اتخذ، خلافا لأحكام **الفقرة الأولى من المادة 9** أعلاه، إجراء تمييزيا ضد **العمال** بسبب ممارستهم حق الإضراب.	يعاقب بغرامة من ~~**15.000**~~ **100.000** إلى ~~**30.000**~~ **300.000** درهم كل **من** اتخذ، خلافا لأحكام **الفقرة الأولى من المادة 9** أعلاه، إجراء تمييزيا ضد **العمال** بسبب ممارستهم حق الإضراب.	

التعديل رقم 26:		
المادة 27 يعاقب بغرامة من5.000 إلى10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في **الفقرة الثانية من المادة 7** من هذا القانون التنظيمي.	**المادة 27** **حذف**	

التعديل رقم 27:		
المادة 28 يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة **12** من هذا القانون التنظيمي.	**حذف**	

التعديل رقم 28:		
المادة 29 يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد **10 و11 و14 والفقرة الأخيرة من المادة 17** من هذا القانون التنظيمي.	**حذف**	

التعديل رقم 29:		
المادة 30 يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام **الفقرة الأخيرة من المادة 9 والفقرة الأولى من المادة 18** من هذا القانون التنظيمي.	**المادة 30** يعاقب بغرامة من ~~**20.000**~~ **100.000** إلى ~~**50.000**~~ **300.000** درهم كل من خالف أحكام **الفقرة الأخيرة من المادة 9 والفقرة الأولى من المادة 18** من هذا القانون التنظيمي.	

التعديل رقم 30:		
المادة 31 يعاقب بغرامة من5.000 إلى10.000 درهم كل **عامل**: - رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند «**ب**» من الفقرة الأولى من المادة **16** من هذا القانون التنظيمي؛ - رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة **21** من هذا القانون التنظيمي.	**حذف**	

التعديل رقم 31:		
المادة 32 في حالة العود، تضاعف العقوبة. يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي سنتين من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة. لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.	**حذف**	

التعديل رقم 32:		
المادة 33 يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي. ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.	يقوم **مفتشي الشغل** ~~الشرطة القضائية~~ بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي. ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحرير ها داخل أجل معقول.	

الباب الرابع **أحكام ختامية** **التعديل رقم 33:**		
المادة 35 يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.	يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ **بعد انصرام سنة من صدور المراسيم التطبيقية،** وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.	

ⵜⴰⴳⵍⴷⵉⵜ ⵏ ⵍⵎⵖⵔⵉⴱ



ⴰⵙⵇⵓⵎⴰⵢ



ⴰⵎⵔⴰⵔⵜ ⵏ ⵉⵎⵙⵙⵓⵖⵍⵏ



المملكة المغربية



البرلمان



مجلس المستشارين





المستشار البرلماني خالد السطي والمستشارة البرلمانية لبنى علوي

ممثلا الاتحادالوطني للشغل بالمغرب



تعديلات

على مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15

بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

(كما وافق عليه مجلس النواب في 24 دجنبر 2024)

التعديل رقم 1

ديباجة

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
	(مادة إضافية) **يكتسي حق ممارسة الإضراب أهمية بالغة كوسيلة مشروعة في إطار الحريات العامة وحقوق الإنسان، لتحقيق التوازن بين الأجراء بمختلف فئاتهم من جهة والمشغلين، سواء في القطاع العام أو الخاص، من جهة أخرى.** **وحرصًا على تنظيم ممارسة هذا الحق بما يحقق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي ، ويكفل احترام الحقوق الدستورية والقانونية لجميع الأطراف، صدر هذا القانون ليحدد ضوابط وشروط ممارسة حق الإضراب، مع الالتزام بالمصالح العامة والخاصة، وحماية النظام العام.** **كما يأتي هذا القانون التنظيمي لتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الإضراب استنادا إلى الدستور وانسجاما مع المواثيق والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري.** **لذلك، فإن هذا القانون التنظيمي يُعدّ إطارًا تنظيميًا لتحقيق التوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب وطنيا أو جهويا أو محليا.**	- **نظرا لأهمية هذا القانون التنظيمي الذي يكتسي طابعا خاصا وينظم مجالا أساسيا يتعلق بحق من حقوق الإنسان الأساسية. ولكون المحكمة الدستورية سبق لها أن أقرت بأنه لا يوجد في الدستور ما يحول دون تصدير قانون تنظيمي بديباجة له في قرار يخص القانون التنظيمي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.**

التعديل رقم 2

المادة الأولى

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
حق الإضراب مضمون ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي. ويعد باطلا كل تنازل عنه. يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق: -بممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص باعتباره حقا دستوريا ومن حقوق الإنسان الأساسية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي؛ -بتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الإضراب استنادا إلى الدستور وانسجاما مع المواثيق والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري؛ **-بالتوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب وطنيا أو جهويا أو محليا.**	حق الإضراب مضمون ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي. ~~و~~يعد باطلا كل تنازل عنه. ~~يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق:~~ ~~-بممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص باعتباره حقا دستوريا ومن حقوق الإنسان الأساسية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي؛~~ ~~-بتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الإضراب استنادا إلى الدستور وانسجاما مع المواثيق والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري؛~~ ~~-بالتوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب وطنيا أو جهويا أو محليا.~~	**- حذف الواو لتجويد الصياغة واعتبار التنازل عن حق الإضراب حكما مستقلا باطلا.** **- حذف باقي الفقرات لتضمينها في الديباجة المقترحة.**

التعديل رقم 3

المادة 2

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
الإضراب هو كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن أداء العمل كليا أو جزئيا، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية المباشرة للعمال في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي والمرتبطة بظروف العمل وتحسين الوضعية المادية. ويعد إضرابا كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن ممارسة المهنة أو أداء العمل كليا أو جزئيا، من لدن المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعاملات والعمال المنزليين، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح المرتبطة بتحسين ظروفهم المهنية.	الإضراب هو كل توقف ~~إرادي جماعي~~ لمدة محددة أو غير محددة عن أداء العمل أو المهنة أو النشاط كليا أو جزئيا، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية أو المعنوية المباشرة أو غير المباشرة. ~~للعمال في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي والمرتبطة بظروف العمل وتحسين الوضعية المادية.~~ ~~ويعد إضرابا كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن ممارسة المهنة أو أداء العمل كليا أو جزئيا، من لدن المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعاملات والعمال المنزليين، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح المرتبطة بتحسين ظروفهم المهنية.~~	**- توسيع التعريف ليشمل فئات ومجالات أخرى انسجاما مع الفصل 29 من الدستور الذي يضمن حق ممارسة الإضراب. وقد تم اعتماد تعريف يتضمن العناصر الأساسية للإضراب ويضمن الحق في ممارسته بجميع أشكاله وكيفياته المتعارف عليها وفق توصيات لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية.**

التعديل رقم 4

المادة 3

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي: أ) - العامل: كل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام كما وقع تعريفهما في هذا القانون التنظيمي. - المهني: كل شخص من فئة المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا. ب) - القطاع العام: المرافق التابعة للدولة، و الجماعات الترابية و الأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، والمؤسسات العمومية التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا، وكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. - القطاع الخاص: الأشخاص الذاتيون و الاعتباريون، دون المشار إليهم في تعريف القطاع العام أعلاه، الذين تربطهم علاقة شغل بأجرائهم.	يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي: أ) – ~~العامل~~ الأجير: كل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام كما وقع تعريفهما في هذا القانون التنظيمي. - المهني: كل شخص من فئة المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا. ب) - القطاع العام: المرافق التابعة للدولة، و الجماعات الترابية و الأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، والمؤسسات التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا، وكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. - القطاع الخاص: الأشخاص الذاتيون و الاعتباريون، دون المشار إليهم في تعريف القطاع العام أعلاه، الذين تربطهم علاقة	**- لأن مفهوم الأجير شامل وانسجاما مع ما نص عليه الفصل 8 من الدستور حيث استعمل عبارة المنظمات النقابية للأجراء، وهو مفهوم ورد في الصيغة التي أحالتها الحكومة على مجلس النواب.**

ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية و اتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه أو إلغائه والسهر على سريانه وتأطيره، وتشمل ما يلي: - نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛ - نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام و الخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة النقابة الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل ؛ - نقابة ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني ؛ - نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛ - لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11أدناه؛ - نقابة تمثل المهنيين في وضعية قانونية سليمة ؛ - نقابة تمثل العاملات و العمال المنزليين في وضعية قانونية سليمة. د) - المرافق الحيوية: المرافق التابعة للقطاع العام أو للقطاع الخاص أو هما معا والتي تقدم خدمات أساسية من شأن توقف العمل	شغل بأجرائهم. ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية و اتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه أو إلغائه والسهر على سريانه وتأطيره، وتشمل ما يلي: ~~- نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛~~ ~~- نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام و الخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة النقابة الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل ؛~~ ~~- نقابة ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني ؛~~ ~~- نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛~~ - كل نقابة مؤسسة طبقا للتشريعات والقوانين الجاري بها العمل؛	**- توسيع مجال ممارسة الحق الدستوري وعدم ربط هذا الحق بشرط التمثيلية باعتبار أنها لا يمكن تعريفها بالقطاع العام بسبب عدم وجود أي قانون يعرف التمثيلية بالقطاع العام.**

بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر؛ ه) - عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع من الولوج إلى أماكن العمل أو من قيام العمال غير المضربين من مزاولة نشاطهم؛ و) - احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولة عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من و إلى أماكن العمل؛ ز) - الملف المطلبي: مجموعة من المطالب التي تروم تحقيق امتيازات اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو ممارسة المهنة بالنسبة للمهنيين؛ ي) - القضايا الخلافية: القضايا الناتجة عن عدم الاتفاق حول تأويل تطبيق تشريع العمل أو احترام الالتزامات التعاقدية المباشرة بين طرفي العلاقة الشغلية أو المهنية.	- لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11أدناه؛ - نقابة أو هيئة أو جمعية تمثل المهنيين مؤسسة طبقا للقوانين والتشريعات الجاري بها العمل ~~في وضعية قانونية سليمة~~ ؛ - نقابة تمثل العاملات و العمال المنزليين مؤسسة طبقا للقوانين والتشريعات الجاري بها العمل ~~في وضعية قانونية سليمة~~. - مندوبو الأجراء على صعيد القاولة؛ - كل شخص طبيعي يدافع عن حقوقه أو حقوق غيره. د) - المرافق الحيوية: المرافق التابعة للقطاع العام أو للقطاع الخاص أو هما معا والتي تقدم خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر؛ ه) - عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع بالقوة من الولوج إلى أماكن العمل أو النشاط أو من قيام العمال غير المضربين من مزاولة نشاطهم؛ ~~و) - احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولة عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من و إلى أماكن العمل؛~~	

	ز) - الملف المطلبي: مجموعة من المطالب التي تروم تحقيق امتيازات اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية أو معنوية ذات الصلة بظروف العمل أو ممارسة المهنة بالنسبة للمهنيين أو النشاط؛ ي) - القضايا الخلافية: القضايا الناتجة عن عدم الاتفاق حول تأويل تطبيق تشريع العمل أو احترام الالتزامات التعاقدية المباشرة بين طرفي العلاقة الشغلية أو المهنية.	

التعديل رقم 5

المادة 4

التعليل	التعديل المقترح	النص كما وافق عليه مجلس النواب
- من أجل ضمان حق هذه الفئة في الإضراب.	تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه. يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من: -الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛ -الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار إليه أعلاه؛	تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه. يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من: -الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛ -الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار إليه أعلاه؛

-الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين لدى إدارات الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية ومجموعاتها ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام؛ -المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعمال المنزليين كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري به العمل.	-الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين لدى إدارات الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية ومجموعاتها ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام؛ -المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعمال المنزليين كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري به العمل. - الأشخاص الخاضعين لتكوين أساسي أو مهني.	

التعديل رقم 6

المادة 6

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يجب على كل من يريد أن يشارك في ممارسة حق الإضراب حسب مقتضيات المادة 4 أعلاه التقيد بأحكام هذا القانون وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل. يعد كل عامل يشارك في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدى عنه أجر.	يجب على كل من يريد أن يشارك في ممارسة حق الإضراب حسب مقتضيات المادة 4 أعلاه التقيد بأحكام هذا القانون وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل. ~~يعد كل عامل يشارك في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن~~	- الإضراب حق مشروع ولأنه يكون في غالب الأحيان دفاعا عن حق الأجير في الأجر أو التصريح لدى مؤسسات الضمان الاجتماعي أو من أجل ضمان توفير شروط الصحة والسلامة داخل مقر العمل

لا يترتب عن إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم وعدم أداء أجورهم.	~~العمل لا يؤدى عنه أجر.~~ لا يترتب عن إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم وعدم أداء أجورهم.	**أو غيرها من الحقوق.ولذلك، لا يجوز معاقبته بالاقتطاع من أجره.**

التعديل رقم 7

المادة 7

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها، سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بأي وسيلة أخرى.	ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها، سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بأي وسيلة أخرى.	- لتفادي أي تأويل لهذه الفقرة من شانه التضييق على حق الإضراب.

حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل. مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو تعليقه وفق أحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.	حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها ~~أو احتلال أماكن العمل~~ بالقوة أو العنف المثبت بوسائل الاثبات القانونية. مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو تعليقه وفق أحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.	

التعديل رقم 8

المادة 9

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق	يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم	من أجل تعزيز ضمانات الإضراب. وتوسيع دائرة ما يمنع على المشغل اتخاذه من أفعال يمكن أن تعرقل ممارسة حق الإضراب أو تعاقب عليه.

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين. تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين. ~~تمنع~~ يمنع منذ توصل المشغل بإخطار الاضراب أي شكل من أشكال ~~خلال مدة الإضراب~~ المناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	

التعديل رقم 9

المادة 10

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل

تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل نقابة أكثر تمثيلا أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني. تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي. تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة، مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل: - نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة؛ - لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه. تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين أو بالنسبة للعاملات و العمال المنزليين، من قبل نقابة تمثلهم حسب الحالة. تتخذ النقابات المشار إليها أعلاه، قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.	تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل كل نقابة مؤسسة طبقا للتشريعات والقوانين الجاري بها العمل. ~~نقابة أكثر تمثيلا أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.~~ تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل كل نقابة مؤسسة طبقا للتشريعات والقوانين الجاري بها العمل. ~~نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي.~~ تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة، مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل: - كل نقابة مؤسسة طبقا للتشريعات والقوانين الجاري بها العمل ~~أكثر تمثيلا~~ على مستوى المقاولة أو المؤسسة؛ - لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه. - مندوبو الأجراء على صعيد المقاولة؛ - كل شخص طبيعي يدافع عن حق من حقوقه أو حقوق غيره. تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين أو بالنسبة للعاملات و العمال المنزليين، من قبل هيئة أو جمعية أو نقابة تمثلهم حسب الحالة.	**- توسيع مجال ممارسة الحق الدستوري وعدم ربط هذا الحق بشرط التمثيلية باعتبار أنها لا يمكن تعريفها بالقطاع العام بسبب عدم وجود أي قانون يعرف التمثيلية بالقطاع العام.**

	تتخذ النقابات المشار إليها أعلاه، قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.	

التعديل رقم 10

المادة 11

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
تجوز الدعوة إلى الإضراب في المقاولة أو المؤسسة من قبل لجنة الإضراب. يحرر مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن 35 % من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب و تحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ست (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب. ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 50% من أجراء المقاولة أو المؤسسة. يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفيات المعاينة والتبليغ.	تجوز الدعوة إلى الإضراب في المقاولة أو المؤسسة من قبل لجنة الإضراب. يحرر مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن ~~35~~ 20 % من الأجراء التابعين للنشاط المعني بالإضراب، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب و تحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ست (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب. ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن ~~50~~ 25 % من الأجراء التابعين للنشاط المعني بالإضراب ~~من أجراء المقاولة أو المؤسسة~~. يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفيات المعاينة والتبليغ.	- من أجل رفع أي شكل من أشكال القيود أمام ممارسة هذا الحق الدستوري.

التعديل رقم 11

المادة 12

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية: - بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب، على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة وفي حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه، ويحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالملف المطلبي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها. -بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في عشرة (10) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها.	تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية: - بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ~~خمسة وأربعين (45) يوما~~ عشرون (20) يوما على وضعه، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة ~~خمسة عشرة (15) يوما~~ عشرة (10) أيام بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب، على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف الجهة الداعية ~~النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة وفي حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه~~، ويحدد الأجل في ~~خمسة عشر (15) يوما~~ سبعة (7) أيام، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف. تحتسب الآجال من تاريخ ~~ال~~توصل المشغل بالملف المطلبي، ويجب على المشغل القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها. -بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ~~ثلاثين (30) يوما~~ سبعة (7) أيام. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في ~~عشرة~~	- مراجعة الآجالات بما يضمن حق الجهة الداعية إلى الإضراب خوضه في آجال معقولة.

تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها. -بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة وسلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة، تجوز الدعوة إلى الإضراب بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات الخطر. وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في هذه المادة.	~~(10) أيام~~ ثمانية وأربعين (48) ساعة. ~~وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها~~. تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها. -بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة وسلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة، تجوز الدعوة إلى الإضراب ~~بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات الخطر~~ دون التقيد بأي من الآجالات الواردة أعلاه. وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في هذه المادة. وبخصوص العمال الموسميين والعمال الليليين تخفض هذه الآجال إلى النصف.	

المادة 13

التعليل	التعديل المقترح	النص كما وافق عليه مجلس النواب
- من أجل تعزيز ضمانات حماية حق الإضراب.	يمنع ، منذ توصل المشغل بإخطار الاضراب ~~خلال مدة سريان الإضراب،~~ إحلال محل العمال المضربين عمالا أو أشخاصا آخرين، لا تربطهم بالمقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أية علاقة لها صلة بالنشاط أو بالخدمة المقدمة، قبل تاريخ تبليغ قرار الإضراب. (الباقي لا تغيير فيه)	يمنع ، خلال مدة سريان الإضراب، إحلال محل العمال المضربين عمالا أو أشخاصا آخرين، لا تربطهم بالمقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أية علاقة لها صلة بالنشاط أو بالخدمة المقدمة، قبل تاريخ تبليغ قرار الإضراب. (الباقي لا تغيير فيه)

التعديل رقم 13

المادة 14

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
مراعاة لأحكام المادة 12 أعلاه، يجب على الجهة الداعية للإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، بتبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك سبعة (7) أيام كمهلة إخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه إلى كل من :	مراعاة لأحكام المادة 12 أعلاه، يجب على الجهة الداعية للإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذه ~~الإضراب~~، بتبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك سبعة (7) أيام كمهلة إخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه إلى كل من :	- حذف كلمة الإضراب لتجويد الصياغة.
-رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والقطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي؛ - والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة؛ - والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثلي السلطات والهيئات التابع لها المرفق المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي. تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. ويحدد أجل الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في سبعة (7) أيام. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى ثلاثة (3) أيام، إذا كان سبب الإضراب	-رئيس الحكومة إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب في القطاعين العام والخاص والوزير المعني إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي ~~والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والقطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي؛~~ - ~~والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم،~~ وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة؛ - رؤساء المصالح الخارجية ~~والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثلي السلطات والهيئات التابع لها المرفق المعني،~~ إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي.	- تبسيط مسطرة الإخبار.

راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم، ويتم تبليغ قرار الإضراب إلى والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية والمقاولة أو المؤسسة.	تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. ويحدد أجل الإخطار بالنسبة لهذه الفئة في ~~سبعة (7) أيام~~ ثمانية وأربعية (48) ساعة. غير أن المدة المذكورة لا تؤخذ بعين الاعتبار ~~تخفض إلى ثلاثة (3) أيام~~، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم، ويتم تبليغ قرار الإضراب وفق الشكليات المنصوص عليها أعلاه. ~~إلى والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية والمقاولة أو المؤسسة.~~	- تقليص مدة الإخطار، لاسيما في حال وجود خطر حال يهدد الصحة والسلامة.

التعديل رقم 14

المادة 15

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يجب أن يتضمن قرار الإضراب البيانات التالية: - إسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛ - سبب الإضراب؛ - مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛ - تاريخ وساعة بداية الإضراب و مدته. و يجب أن يرفق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلبي أو نسخة من القضايا الخلافية، ونسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة 11أعلاه، إذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف لجنة الإضراب.	يجب أن يتضمن قرار الإضراب البيانات التالية: - إسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛ - سبب الإضراب؛ - مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛ - تاريخ وساعة بداية الإضراب و مدته إذا كان محددا. و يجب أن يرفق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلبي أو نسخة من القضايا الخلافية، ونسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة 11أعلاه، إذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف لجنة الإضراب.	- لأن الجهة الداعية إلى الأضراب قد تدعو إلى إضراب غير محدد المدة.

التعديل رقم 15

المادة 16

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها ممارسة المهام التالية : أ-تأطير المضربين قبل وأثناء سريان الإضراب وتدبير ممارسته؛ ب-السهر، باتفاق مع المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الأنشطة المذكورة. وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند «ب» أعلاه، يتعين على المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب، داخل الآجال المشار إليها في المادة 12 أعلاه، أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها. لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.	تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها ممارسة المهام التالية : أ-تأطير المضربين قبل وأثناء سريان الإضراب وتدبير ممارسته؛ ب-السهر، باتفاق مع المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية ~~لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل~~، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الأنشطة المذكورة. وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند «ب» أعلاه، يتعين على المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب، داخل الآجال المشار إليها في المادة 12 أعلاه، أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها بما لا يؤثر على سير الإضراب. لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.	- من أجل حماية المضربين وضمان حسن سير الإضراب.

التعديل رقم 16

المادة 17

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب، إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهاؤه. ويجوز، أيضا، للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض، فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب، دون التقيد بالأجل المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق، داخل أجل خمسة عشر (15) يوما من بدئها. مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه، لا يجوز، في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن القضايا نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إلغاء الإضراب أو إنهائه، شريطة احترام الأطراف لالتزاماتها.	يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب، إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهاؤه. ويجوز، أيضا، للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض، فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب، دون التقيد بالأجل المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق، داخل أجل ~~خمسة عشر (15) يوما~~ سبعة (7) أيام من بدئها. مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه، لا يجوز، في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن القضايا نفسها، إلا بعد انصرام أجل ~~سنة~~ ستة أشهر على الأقل يبتدئ من تاريخ إلغاء الإضراب أو إنهائه، شريطة احترام الأطراف لالتزاماتها.	- مراجعة الآجال بما يعزز ممارسة هذا الحق.

التعديل رقم 17

المادة 19

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين، أن يأمر بصفة استثنائية، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار معلل.	يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين، أن يأمر بصفة استثنائية، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار معلل ينشر ويسلم للجهة الداعية للإضراب. ويمكن للجهة الداعية إلى الاضراب اللجوء إلى قاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة من أجل استصدار أمر قضائي لإبطال قرار رئيس الحكومة.	- لتفادي الشطط في استعمال السلطة على اعتبار أن الإضراب حق أساسي من حقوق الإنسان ولا ينبغي تقييده. ولتخويل الجهة الداعية إمكانية اللجوء إلى القضاء لابطال قرار رئيس الحكومة

التعديل رقم 18

المادة 20

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العمال غير المضربين والمرتفقين. و يمكنها، عند الاقتضاء، اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية و الخدمات الضرورية التي يقدمها المهنيون. كما يمكن للسلطات العمومية المعنية، اللجوء إلى قاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة من أجل استصدار أمر قضائي بوقف أو توقيف الإضراب مؤقتا في حال ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الحد الأدنى من الخدمة.	تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، ~~بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها،~~ ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العمال غير المضربين والمرتفقين. و يمكنها، عند الاقتضاء، اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية و الخدمات الضرورية التي يقدمها المهنيون. كما يمكن للسلطات العمومية المعنية، اللجوء إلى قاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة من أجل استصدار أمر قضائي بوقف أو توقيف الإضراب مؤقتا في حال ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الحد الأدنى من الخدمة.	

التعديل رقم 19

المادة 23

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل **عامل** مارس الإضراب، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة **بالعمال** الجاري بها العمل.	على الرغم من أي نص مخالف في القانون الجنائي أو أي تشريع آخر، فإن العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب هي السارية في الحالات التي يتم التصدي للجرائم المذكورة. وخلافا لأي أحكام أخرى فكل أجير مارس الإضراب في القطاع العام أو القطاع الخاص، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، تطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالأجراء الجاري بها العمل.	- يروم هذا التعديل إلى منع الإزدواجية في تشريع العقوبات، لاسيما الفصل 288 من القانون الجنائي، ولسمو القانون التنظيمي على ماسواه من القوانين العادية . كما يهدف إلى اعتماد العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الأنظمة التأديبية الجاري بها العمل.

التعديل رقم 20

الباب الثالث

~~العقـــوبات~~ الجزاءات

المادة 24

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل **من عرقل** ممارسة **العمال** أو **المهنيين** حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في **الفقرة الأولى من** المادة 7 من هذا القانون التنظيمي. ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل **عامل** ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام **الفقرة الأولى من** المادة 7 المذكورة.	يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية ومدونة الشغل باعتماد مبدأ التدرج ~~بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم~~ كل **من عرقل** ممارسة **العمال أو المهنيين** حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في **الفقرة الأولى من** المادة 7 من هذا القانون التنظيمي. ويعاقب بنفس العقوبات باعتماد مبدأ التدرج ~~بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم~~ كل **عامل** ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام **الفقرة الأولى من** المادة 7 المذكورة.	

التعديل رقم 21

المادة 25

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من أحل **عمالا أو أشخاصا** آخرين محل **العمال** المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 13 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.	يعاقب بغرامة من ~~20.000~~ **100.000** إلى ~~50.000~~ **300.000** درهم كل من أحل **عمالا أو أشخاصا** آخرين محل **العمال** المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 13 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.	

التعديل رقم 22

المادة 26

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل **من** اتخذ، خلافا لأحكام **الفقرة الأولى من المادة 9** أعلاه، إجراء تمييزيا ضد **العمال** بسبب ممارستهم حق الإضراب.	يعاقب بغرامة من ~~15.000~~ **100.000** إلى ~~30.000~~ **300.000** درهم كل **من** اتخذ، خلافا لأحكام **الفقرة الأولى من المادة 9** أعلاه، إجراء تمييزيا ضد **العمال** بسبب ممارستهم حق الإضراب.	

التعديل رقم 23

المادة 28

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة **12** من هذا القانون التنظيمي.	يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية ومدونة الشغل باعتماد مبدأ التدرج ~~بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم~~ كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة **12** من هذا القانون التنظيمي.	

التعديل رقم 24

المادة 29

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد **10 و11 و14 والفقرة الأخيرة من المادة 17** من هذا القانون التنظيمي.	يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية ومدونة الشغل باعتماد مبدأ التدرج ~~بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم~~ كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد **10 و11 و14 والفقرة الأخيرة من المادة 17** من هذا القانون التنظيمي.	

التعديل رقم 25

المادة 30

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام **الفقرة الأخيرة من المادة 9 والفقرة الأولى من المادة 18** من هذا القانون التنظيمي.	يعاقب بغرامة من ~~20.000~~ **100.000** إلى ~~50.000~~ **300.000** درهم كل من خالف أحكام **الفقرة الأخيرة من المادة 9 والفقرة الأولى من المادة 18** من هذا القانون التنظيمي.	

التعديل رقم 26

المادة 31

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يعاقب بغرامة من5.000 إلى10.000 درهم كل **عامل**: - رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند «**ب**» من الفقرة الأولى من المادة **16** من هذا القانون التنظيمي؛ - رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة **21** من هذا القانون التنظيمي.	يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية ومدونة الشغل باعتماد مبدأ التدرج ~~بغرامة من5.000 إلى 10.000~~ درهم كل **عامل**: - رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند «**ب**» من الفقرة الأولى من المادة **16** من هذا القانون التنظيمي؛	

	- رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة **21** من هذا القانون التنظيمي.	

التعديل رقم 27

المادة 33

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي. ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.	يقوم **مفتشو الشغل** ~~ضباط الشرطة القضائية~~ بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي في القطاع الخاص. تمنح لهذه المحاضر نفس حجية محاضر ضباط الشرطة القضائية. ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.	- **نظرا للأدوار المهمة التي يقوم بها هذا الجهاز.**

التعديل 28

المادة رقم 35

النص كما وافق عليه مجلس النواب	التعديل المقترح	التعليل
يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع	يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ~~ستة~~ ~~أشهر~~ سنة من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من	- **من أجل فسح المجال أمام المشغل، في القطاعين العام أو الخاص والجهات التي يمكنها الدعوة إلى الإضراب، لاسيما النقابات للإطلاع عليه وتأهيل شروط تنفيذه.**

الأحكام المخالفة.	التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.	

نتائج التصويت على التعديلات المقدمة

حـــول

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة

حق الإضراب وعلى المشروع القانون برمته

نتائج التصويت على التعديلات المقدمة
حول
مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب
وعلى المشروع القانون برمته

<table>
<tr><th rowspan="2">المادة</th><th rowspan="2">مقدم التعديل</th><th rowspan="2">موقف الحكومة</th><th rowspan="2">موقف أصحاب التعديل</th><th colspan="3">نتيجة التصويت على التعديل</th><th colspan="3">نتيجة التصويت على المادة</th></tr>
<tr><th>الموافقون</th><th>المعارضون</th><th>الممتنعون</th><th>الموافقون</th><th>المعارضون</th><th>الممتنعون</th></tr>
<tr><td rowspan="3">ديباجة (مادة إضافية)</td><td>فريق الاتحاد المغربي للشغل</td><td>رفض</td><td>تشبث</td><td>4</td><td>10</td><td>1</td><td colspan="3" rowspan="3">---</td></tr>
<tr><td>مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل</td><td>رفض</td><td>تشبث</td><td>4</td><td>11</td><td>2</td></tr>
<tr><td>المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي</td><td>رفض</td><td>تشبث</td><td>4</td><td>11</td><td>2</td></tr>
<tr><td rowspan="8">المادة الأولى</td><td>فرق الأغلبية ومجموعة الدستوري الديمقراطي الاجتماعي</td><td>رفض</td><td>سحب</td><td colspan="3" rowspan="3">---</td><td colspan="3">كما جاءت</td></tr>
<tr><td>الفريق الحركي (4)</td><td>رفض</td><td>سحب</td><td rowspan="7">12</td><td rowspan="7">5</td><td rowspan="7">لا أحد</td></tr>
<tr><td>فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب</td><td>رفض</td><td>سحب</td></tr>
<tr><td>الفريق الاشتراكي- المعارضة الاتحادية</td><td>رفض</td><td>تشبث</td><td>5</td><td>12</td><td>لا أحد</td></tr>
<tr><td>فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب</td><td>رفض</td><td>سحب</td><td colspan="3">---</td></tr>
<tr><td>فريق الاتحاد المغربي للشغل</td><td>رفض</td><td>تشبث</td><td>5</td><td>11</td><td>1</td></tr>
<tr><td>مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل</td><td>رفض</td><td>تشبث</td><td>5</td><td>11</td><td>1</td></tr>
<tr><td>المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي</td><td>رفض</td><td>تشبث</td><td>5</td><td>11</td><td>1</td></tr>
<tr><td>عنوان الفرع الأول</td><td>تعديل الحكومة</td><td>---</td><td>---</td><td>12</td><td>5</td><td>لا أحد</td><td colspan="3">---</td></tr>
<tr><td rowspan="7">المادة 2</td><td>تعديل الحكومة</td><td></td><td></td><td>12</td><td>5</td><td>لا أحد</td><td colspan="3">كما عدلت</td></tr>
<tr><td>الفريق الحركي(2)</td><td>مقبول جزئيا</td><td>سحب</td><td colspan="3" rowspan="2">---</td><td rowspan="6">12</td><td rowspan="6">5</td><td rowspan="6">لا أحد</td></tr>
<tr><td>فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب</td><td>مقبول جزئيا</td><td>سحب</td></tr>
<tr><td>الفريق الاشتراكي- المعارضة الاتحادية</td><td>مقبول جزئيا</td><td>تشبث</td><td>5</td><td>12</td><td>لا أحد</td></tr>
<tr><td>فريق الاتحاد المغربي للشغل</td><td>مقبول جزئيا</td><td>تشبث</td><td>5</td><td>12</td><td>لا أحد</td></tr>
<tr><td>مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل</td><td>مقبول جزئيا</td><td>تشبث</td><td>5</td><td>12</td><td>لا أحد</td></tr>
<tr><td>المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي</td><td>مقبول جزئيا</td><td>تشبث</td><td>5</td><td>12</td><td>لا أحد</td></tr>
</table>

المادة	مقدم التعديل	موقف الحكومة	موقف أصحاب التعديل	نتيجة التصويت على التعديل			نتيجة التصويت على المادة		
				الموافقون	المعارضون	الممتنعون	الموافقون	المعارضون	الممتنعون
المادة 3	تعديل الحكومة			10	5	1	كما عدلت		
	الفريق الحركي(7)	رفض	سحب	---			10	5	1
	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	رفض	سحب						
	الفريق الاشتراكي- المعارضة الاتحادية	رفض	تشبث	5	11	لا أحد			
	فريق الاتحاد المغربي للشغل(6)	رفض	تشبث	5	10	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	10	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	5	10	1			
حذف الفرع الثاني	تعديل الحكومة			11	5	لا أحد	---		
المادة 4	تعديل الحكومة			11	5	لا أحد	كما عدلت		
	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	رفض	سحب	---			11	5	لا أحد
	الفريق الاشتراكي- المعارضة الاتحادية	رفض	تشبث	5	12	لا أحد			
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	11	لا أحد			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	10	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	5	10	1			
تغيير رقم وعنوان الفرع الثالث	تعديل الحكومة			9	5	لا أحد			
المادة 5	تعديل الحكومة			10	5	لا أحد	كما عدلت		
	فرق الأغلبية ومجموعة الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	رفض	سحب	---			10	5	لا أحد
	الفريق الحركي	رفض	سحب						
	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	رفض	سحب						
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			

المادة	مقدم التعديل	موقف الحكومة	موقف أصحاب التعديل	نتيجة التصويت على التعديل			نتيجة التصويت على المادة		
				الموافقون	المعارضون	الممتنعون	الموافقون	المعارضون	الممتنعون
المادة 6	تعديل الحكومة			9	5	1	كما عدلت		
	الفريق الحركي	رفض	سحب	---			9	5	1
	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	رفض	سحب						
	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية	رفض	تشبث	5	10	لا أحد			
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	5	9	1			
المادة 7	تعديل الحكومة			9	5	لا أحد	كما عدلت		
	فرق الأغلبية ومجموعة الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	رفض	سحب	---			9	5	لا أحد
	الفريق الحركي	رفض	سحب						
	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	رفض	سحب						
	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية	رفض	تشبث	5	9	لا أحد			
	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	رفض	سحب	---					
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	8	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	8	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	5	8	1			
المادة 8	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	رفض	سحب	---			كما جاءت		
	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	رفض	سحب				9	5	لا أحد
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	8	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	8	1			
المادة 9	تعديل الحكومة			9	5	لا أحد	كما عدلت		
	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	رفض	سحب	---			9	5	لا أحد
	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية	رفض	تشبث	5	9	لا أحد			
	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب(5)	رفض	سحب	---					
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	8	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	8	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	5	8	1			

المادة	*مقدم التعديل*	*موقف الحكومة*	*موقف أصحاب التعديل*	*نتيجة التصويت على التعديل*			*نتيجة التصويت على المادة*		
				الموافقون	*المعارضون*	*الممتنعون*	*الموافقون*	*المعارضون*	*الممتنعون*
إضافة مادة جديدة	تعديل الحكومة			9	5	لا أحد	---		
عنوان الباب الثاني	تعديل الحكومة			9	5	لا أحد	---		
المادة 10	تعديل الحكومة			10	5	لا أحد	كما عدلت		
	الفريق الحركي	رفض	تشبث	1	10	5	10	5	لا أحد
	الفريق الاشتراكي- المعارضة الاتحادية	رفض	تشبث	5	10	لا أحد			
	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب		سحب						
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	5	9	1			
المادة 11	فرق الأغلبية ومجموعة الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	مقبول	تشبث	8	5	1	كما عدلت		
	الفريق الحركي(2)		سحب				8	5	1
	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب		سحب						
	الفريق الاشتراكي- المعارضة الاتحادية	رفض	تشبث	5	7	1			
	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	رفض	تشبث	1	7	5			
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	8	لا أحد			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	8	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	5	8	1			

<table dir="rtl">
<tr><th rowspan="2">المادة</th><th rowspan="2">مقدم التعديل</th><th rowspan="2">موقف الحكومة</th><th rowspan="2">موقف أصحاب التعديل</th><th colspan="3">نتيجة التصويت على التعديل</th><th colspan="3">نتيجة التصويت على المادة</th></tr>
<tr><th>الموافقون</th><th>المعارضون</th><th>الممتنعون</th><th>الموافقون</th><th>المعارضون</th><th>الممتنعون</th></tr>
<tr><td rowspan="9">المادة 12</td><td>تعديل الحكومة</td><td></td><td></td><td>10</td><td>5</td><td>لا أحد</td><td colspan="3">كما عدلت</td></tr>
<tr><td>فرق الأغلبية ومجموعة الدستوري الديمقراطي الاجتماعي</td><td>مقبول</td><td>تشبث</td><td>10</td><td>4</td><td>لا أحد</td><td rowspan="8">10</td><td rowspan="8">5</td><td rowspan="8">لا أحد</td></tr>
<tr><td>الفريق الحركي</td><td></td><td>سحب</td><td colspan="3" rowspan="2">---</td></tr>
<tr><td>فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب</td><td></td><td>سحب</td></tr>
<tr><td>الفريق الاشتراكي- المعارضة الاتحادية</td><td>رفض</td><td>تشبث</td><td>5</td><td>10</td><td>لا أحد</td></tr>
<tr><td>فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب(2)</td><td></td><td>سحب</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>فريق الاتحاد المغربي للشغل</td><td>رفض</td><td>تشبث</td><td>5</td><td>9</td><td>1</td></tr>
<tr><td>مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل</td><td>رفض</td><td>تشبث</td><td>5</td><td>9</td><td>1</td></tr>
<tr><td>المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي</td><td>رفض</td><td>تشبث</td><td>5</td><td>9</td><td>1</td></tr>
<tr><td rowspan="7">المادة 13</td><td rowspan="2">تعديل الحكومة</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2"></td><td colspan="3">حذف هذه المادة</td><td colspan="3" rowspan="2">كما تم حذفها</td></tr>
<tr><td>10</td><td>5</td><td>لا أحد</td></tr>
<tr><td>فرق الأغلبية ومجموعة الدستوري الديمقراطي الاجتماعي</td><td></td><td>سحب</td><td colspan="3"></td><td rowspan="5">10</td><td rowspan="5">5</td><td rowspan="5">لا أحد</td></tr>
<tr><td>فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب</td><td></td><td>سحب</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>الفريق الاشتراكي- المعارضة الاتحادية</td><td>رفض</td><td>تشبث</td><td>5</td><td>10</td><td>لا أحد</td></tr>
<tr><td>فريق الاتحاد المغربي للشغل</td><td>رفض</td><td>تشبث</td><td>5</td><td>9</td><td>1</td></tr>
<tr><td>المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي</td><td>رفض</td><td>تشبث</td><td>5</td><td>9</td><td>1</td></tr>
<tr><td rowspan="8">المادة 14</td><td>تعديل الحكومة</td><td></td><td></td><td>9</td><td>5</td><td>1</td><td colspan="3">كما عدلت</td></tr>
<tr><td>فرق الأغلبية ومجموعة الدستوري الديمقراطي الاجتماعي</td><td></td><td>سحب</td><td colspan="3" rowspan="3">---</td><td rowspan="7">9</td><td rowspan="7">5</td><td rowspan="7">لا أحد</td></tr>
<tr><td>الفريق الحركي(3)</td><td></td><td>سحب</td></tr>
<tr><td>فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب</td><td></td><td>سحب</td></tr>
<tr><td>الفريق الاشتراكي- المعارضة الاتحادية</td><td>رفض</td><td>تشبث</td><td>5</td><td>10</td><td>لا أحد</td></tr>
<tr><td>فريق الاتحاد المغربي للشغل</td><td>رفض</td><td>تشبث</td><td>5</td><td>9</td><td>1</td></tr>
<tr><td>مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل</td><td>رفض</td><td>تشبث</td><td>5</td><td>8</td><td>1</td></tr>
<tr><td>المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي</td><td>رفض</td><td>تشبث</td><td>5</td><td>8</td><td>1</td></tr>
</table>

المادة	مقدم التعديل	موقف الحكومة	موقف أصحاب التعديل	نتيجة التصويت على التعديل			نتيجة التصويت على المادة		
				الموافقون	المعارضون	الممتنعون	الموافقون	المعارضون	الممتنعون
المادة 15	تعديل الحكومة			10	5	لا أحد	كما عدلت		
	الفريق الحركي		سحب	---			10	5	لا أحد
	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب		سحب						
	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية	رفض	تشبث	5	11	لا أحد			
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	5	9	1			
المادة 16	تعديل الحكومة			10	5	لا أحد	كما عدلت		
	الفريق الحركي		سحب				10	5	لا أحد
	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية	رفض	تشبث	5	10	لا أحد			
	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	مقبول جزئيا	تشبث	10	5	لا أحد			
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	5	9	1			
المادة 17	تعديل الحكومة			10	5	لا أحد	كما عدلت		
	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية	رفض	تشبث	5	10	لا أحد	10	5	لا أحد
	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب		سحب						
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	5	9	1			
المادة 18	تعديل الحكومة			10	5	لا أحد	كما عدلت		
	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب(2)		سحب				10	5	لا أحد
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			

المادة	مقدم التعديل	موقف الحكومة	موقف أصحاب التعديل	نتيجة التصويت على التعديل			نتيجة التصويت على المادة		
				الموافقون	المعارضون	الممتنعون	الموافقون	المعارضون	الممتنعون
المادة 19	فرق الأغلبية ومجموعة الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	مقبول	تشبث	10	5	لا أحد	كما عدلت		
	الفريق الحركي		سحب				10	5	لا أحد
	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب		سحب						
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	5	9	1			
المادة 20	تعديل الحكومة			10	5	لا أحد	كما عدلت		
	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب		سحب				10	5	لا أحد
	الفريق الاشتراكي- المعارضة الاتحادية	رفض							
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	5	9	1			
مادة جديدة	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
المادة 21	تعديل الحكومة			10	5	لا أحد	كما عدلت		
	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب		سحب	---			10	5	لا أحد
	فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب		سحب						
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
المادة 22	تعديل الحكومة			10	5	لا أحد	كما عدلت		
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1	10	5	لا أحد
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
عنوان الباب الثالث	الفريق الحركي	مقبول		13	2	لا أحد	---		
	الفريق الاشتراكي- المعارضة الاتحادية								
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل								
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي								

المادة	مقدم التعديل	موقف الحكومة	موقف أصحاب التعديل	نتيجة التصويت على التعديل			نتيجة التصويت على المادة		
				الموافقون	المعارضون	الممتنعون	الموافقون	المعارضون	الممتنعون
المادة 23	تعديل الحكومة			9	5	1	كما عدلت		
	الفريق الحركي(2)		سحب	---			9	5	1
	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب		سحب						
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	5	9	1			
المادة 24	الفريق الحركي		سحب	---			كما عدلت		
	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	مقبول	تشبث	9	6	لا أحد	10	5	لا أحد
	الفريق الاشتراكي- المعارضة الاتحادية	رفض		---					
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي		سحب	---					
المادة 25	فرق الأغلبية ومجموعة الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	مقبول	تشبث	9	6	لا أحد	كما عدلت		
	الفريق الحركي		سحب				9	6	لا أحد
	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	مقبول	تشبث	9	6	لا أحد			
	الفريق الاشتراكي- المعارضة الاتحادية	رفض	تشبث	6	9	لا أحد			
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	5	9	1			

المادة	مقدم التعديل	موقف الحكومة	موقف أصحاب التعديل	نتيجة التصويت على التعديل			نتيجة التصويت على المادة		
				الموافقون	المعارضون	الممتنعون	الموافقون	المعارضون	الممتنعون
المادة 26	فرق الأغلبية ومجموعة الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	مقبول	تشبث	9	5	1	كما عدلت		
	الفريق الحركي	مقبول جزئيا					9	6	لا أحد
	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	مقبول	تشبث	9	5	1			
	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية	رفض	تشبث	6	9	لا أحد			
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	6	8	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	6	8	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	6	8	1			
المادة 27	تعديل الحكومة			9	5	1	كما عدلت		
	فرق الأغلبية ومجموعة الدستوري الديمقراطي الاجتماعي		سحب				9	5	1
	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب		سحب						
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
المادة 28	تعديل الحكومة			9	5	1	كما عدلت		
	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب		سحب				9	5	1
	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية	رفض	تشبث	5	10	لا أحد			
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	5	9	1			

المادة	مقدم التعديل	موقف الحكومة	موقف أصحاب التعديل	نتيجة التصويت على التعديل			نتيجة التصويت على المادة		
				الموافقون	المعارضون	الممتنعون	الموافقون	المعارضون	الممتنعون
المادة 29	تعديل الحكومة			حذف هذه المادة			كما تم حذفها		
				10	5	لا أحد			
	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب		سحب				10	5	لا أحد
	الفريق الاشتراكي- المعارضة الاتحادية	رفض	تشبث	5	10	لا أحد			
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	5	9	1			
المادة 30	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	مقبول	تشبث	10	5	لا أحد	كما عدلت		
	الفريق الاشتراكي- المعارضة الاتحادية	رفض	تشبث	5	9	1	10	5	لا أحد
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	5	9	1			
المادة 31	فرق الأغلبية ومجموعة الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	مقبول	تشبث	10	5	لا أحد	كما عدلت		
	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	رفض	سحب				10	5	لا أحد
	الفريق الاشتراكي- المعارضة الاتحادية	رفض	تشبث	5	9	1			
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	5	9	1			
مادة جديدة	فرق الأغلبية ومجموعة الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	مقبول	تشبث	10	5	لا أحد	----		
	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	مقبول	تشبث	10	5	لا أحد			

المادة	مقدم التعديل	موقف الحكومة	موقف أصحاب التعديل	نتيجة التصويت على التعديل			نتيجة التصويت على المادة		
				الموافقون	المعارضون	الممتنعون	الموافقون	المعارضون	الممتنعون
المادة 32	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	رفض	سحب	---			كما جاءت		
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1	9	5	1
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
المادة 33	تعديل الحكومة			10	5	لا أحد	كما عدلت		
	الفريق الاشتراكي- المعارضة الاتحادية	رفض	تشبث	5	10	لا أحد	10	5	لا أحد
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	5	9	1			
المادة 34	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1	كما جاءت		
							10	5	لا أحد
مادة جديدة	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	رفض	سحب	---			---		
مادة جديدة	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	رفض	سحب	---			---		
المادة 35	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	رفض	سحب	---			كما جاءت		
	فريق الاتحاد المغربي للشغل	رفض	تشبث	5	9	1	10	5	لا أحد
	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	رفض	تشبث	5	9	1			
	المستشار خالد السطي والمستشارة لبنى علوي	رفض	تشبث	5	9	1			

نتيجة التصويت على مشروع القانون التنظيمي برمته :

- ***الموافقـون*** : **10**
- ***المعارضون*** : **5**
- ***الممتنعـون*** **: لا أحد**

الإمضاء : مقررة اللجنة

هند الغزالي

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب كما وافقت عليه اللجنة معدلا

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

الباب الأول

أحكام عامة

المادة الأولى

حق الإضراب مضمون ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي

ويعد باطلا كل تنازل عنه.

يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق:

-بممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص باعتباره حقا دستوريا ومن حقوق الإنسان الأساسية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي؛

-بتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الإضراب استنادا إلى الدستور وانسجاما مع المواثيق والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري؛

-بالتوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب وطنيا أو جهويا أو محليا.

الفرع الأول

تعاريف ومجال التطبيق

المادة 2

الإضراب هو توقف مؤقت عن أداء العمل كليا أو جزئيا، يتخذ بقرار من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب، ويمارس من قبل مجموعة من العمال في علاقاتهم المباشرة أو غير المباشرة بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي أو من قبل مجموعة من المهنيين، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية أو المعنوية والمرتبطة بظروف العمل أو بممارسة المهنة.

المادة 3

يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي:

أ) العامل: الأجير والموظف والعون والمستخدم والمتعاقد وكل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام؛

ب) المهني: كل شخص من فئة المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا؛

ج) القطاع العام: المرافق التابعة للدولة، والجماعات الترابية والأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، والمؤسسات العمومية التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا، وكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام؛

د) القطاع الخاص: الأشخاص الذاتيون و الاعتباريون، دون المشار إليهم في تعريف القطاع العام أعلاه، الذين يستأجرون خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر؛

ه) الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية و اتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه أو إلغائه و السهر على سريانه وتأطيره، وتشمل ما يلي :

- منظمة نقابية أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛

- منظمة نقابية ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: منظمة نقابية في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام والخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل؛

- منظمة نقابية ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: منظمة نقابية في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني؛

- منظمة نقابية أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛

- لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 12أدناه؛

- منظمة نقابية تمثل المهنيين في وضعية قانونية سليمة؛

- منظمة نقابية تمثل العاملات والعمال المنزليين في وضعية قانونية سليمة.

و) المرافق الحيوية: الأنشطة التي تشمل المهنيين أو المرافق التابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص أو هما معا، والتي تقدم خدمة أو خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص أو أمنهم أو صحتهم وسلامتهم للخطر؛

ز) عرقلة ممارسة حق الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي الى الحيلولة دون ممارسة حق الإضراب؛

ح) عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع من الولوج إلى أماكن العمل أو من قيام العمال أو المهنيين غير المضربين من مزاولة نشاطهم؛

ط) احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال أو المهنيين غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو المهنة لا سيما عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من وإلى أماكن العمل؛

ي)الملف المطلبي: كل مطلب أو أكثر يروم تحسين الأجور أو تحقيق امتيازات مادية أو اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو بممارسة المهنة.

و يمكن أن يضاف إليها قضايا خلافية كما هي معرفة أدناه؛

ك) القضايا الخلافية: الخلافات الناشئة بسبب الشغل في القطاع العام أو في القطاع الخاص، أو بسبب ممارسة المهنة، أو بسبب الإخلال بالالتزامات التعاقدية بين الأطراف.

المادة 4

تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص <u>وعلى المهنيين.</u>

يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي، **مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه، كل من:**

- الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛

- الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار اليه أعلاه؛

- **العاملات و العمال المنزليين؛**

- الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين **العاملين لدى القطاع العام كما تم تعريفه في هذا القانون التنظيمي؛**

- المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا <u>**كما وقع**</u> تحديدهم في التشريع الجاري به العمل.

<u>الفرع الثاني</u>

مبادئ أساسية

المادة 5

كل إضراب يمارس خلافا لأحكام هذا القانون **التنظيمي والنصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه** هو إضراب غير مشروع.

المادة 6

يعد كل عامل يشارك في **ممارسة** الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدى عنه أجر.

لا يترتب **على** إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم وعدم أداء أجورهم **خلال مدة سريان الإضراب.**

المادة 7

ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون **التنظيمي**، ويمنع كل فعل يؤدي إلى <u>**عرقلتها.**</u>

حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون **التنظيمي**، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل.

مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو <u>**توقيفه مؤقتا**</u> وفق أحكام هذا القانون **التنظيمي** هو إضراب غير مشروع.

المادة 8

لا يسري البطلان المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة الأولى أعلاه، على الاتفاقات الجماعية بما فيها الاتفاقات الاجتماعية واتفاقيات الشغل الجماعية والاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية، التي تقضي بإقرار السلم الاجتماعي خلال مدة محددة، شريطة احترام الأطراف الموقعة لالتزاماتها، وأن تتضمن هذه الاتفاقات مقتضيات خاصة تحدد المساطر التي يمكن اتباعها لحل كل نزاع جماعي يحدث خلال هذه المدة.

المادة 9

يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال **أو المهنيين** بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.

لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون **التنظيمي** من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل أو **العزل** في حق العمال المضربين.

لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية في حق المهنيين المضربين.

يمنع خلال مدة سريان الإضراب، إحلال محل العمال المضربين عمالا أو أشخاصا آخرين، لا تربطهم أية علاقة، بالمقاولة أو المؤسسة أو بالمرفق العمومي، لها صلة بالنشاط أو بالخدمة المقدمة، قبل تاريخ تبليغ قرار الإضراب.

<u>**يمنع**</u> خلال مدة **سريان** الإضراب <u>**نقل**</u> أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.

المادة 10

تؤهل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل بتنسيق مع السلطات الحكومية المعنية، بمناسبة ممارسة حق الاضراب، لاتخاذ جميع التدابير والإجراءات اللازمة لتيسير الوصول إلى اتفاق بخصوص الملف المطلبي ومحاولة تسوية القضايا الخلافية، ومعاينة وجود خطر حال من عدمه ومدى امتثال المشغل للتدابير المنصوص عليها في تشريع الشغل.

الباب الثاني

شروط ومسطرة سير الإضراب

الفرع الأول

شروط ممارسة حق الإضراب

المادة 11

تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل **منظمة نقابية** أكثر تمثيلا أو من قبل **منظمة نقابية** ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.

تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل **منظمة نقابية** أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل **منظمة نقابية** ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي.

تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة **بالقطاع الخاص**، مع مراعاة أحكام المادة 13 أدناه من قبل:

- **منظمة نقابية** أكثر تمثيلا بالمقاولة أو المؤسسة؛

- لجنة الإضراب وفق ما هو منصوص عليه في المادة 12 أدناه.

تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين وبالنسبة للعاملات والعمال المنزليين، من قبل **منظمة نقابية** تمثلهم حسب الحالة.

تتخذ **المنظمات النقابية** المشار إليها أعلاه، قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.

المادة 12

تتم الدعوة إلى الإضراب في المقاولة أو المؤسسة **بالقطاع الخاص** من قبل لجنة الإضراب.

يحرر مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن **25 %** من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب و تحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ستة (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب.

ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن **35 %** من أجراء المقاولة أو المؤسسة.

يحدد نص تنظيمي **كيفيات تطبيق أحكام هذه المادة.**

المادة 13

تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية :

- بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب على **المستوى الوطني** في القطاع العام **أو القطاع الخاص** أو **على مستوى** المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الإضراب على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف **المنظمة النقابية** الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة وفي حالة عدم وجودها، من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 12 أعلاه، ويحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف.

تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالملف المطلبي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها.

- بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب على **المستوى الوطني** في القطاع العام أو **القطاع الخاص** أو **على مستوى** المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في **سبعة (7) أيام**. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها.

تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها.

وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي والنصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه.

بخصوص وجود خطر حال يهدد صحة و سلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة **بالقطاع الخاص**، تجوز الدعوة إلى الإضراب **مباشرة بعد إثبات الخطر الحال وعدم امتثال المشغل للإجراءات اللازمة لإبعاده أو توقيفه، طبقا للتشريع الجاري به العمل.**

تسري آجال ممارسة حق الإضراب المتعلقة بالمقاولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص المشار إليها في هذه المادة على العاملات والعمال المنزليين.

الفرع الثاني

مسطرة سير الإضراب

المادة 14

مراعاة لأحكام المادة 13 أعلاه، يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب،تبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك على النحو التالي:

- سبعة (7) أيام على الأقل قبل التاريخ المقرر لتنفيذ الاضراب إلى رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية وبالتشغيل وبالقطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي؛

- خمسة (5) أيام على الأقل قبل التاريخ المقرر لتنفيذ الإضراب إلى كل من:

- والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثلي السلطات والهيئات التابع لها المرفق العمومي المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي؛

- والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص؛

- السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية والسلطة الحكومية المشرفة على المهنة إذا تعلق الأمر بإضراب يمارسه المهنيون أو العاملات والعمال المنزليون.

غير أن التبليغ يصبح فوريا بعد التقيد بالمسطرة المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة 13 أعلاه، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة وسلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص.

المادة 15

<u>**يتضمن**</u> قرار الإضراب **وجوبا** البيانات التالية:

- اسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛

- سبب الإضراب؛

- مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛

- الجدولة الزمنية للإضراب بما في ذلك تاريخ وساعة بدايته ونهايته

ويجب أن يكون قرار الاضراب مختوما من طرف المنظمة النقابية أو موقعا عليه من طرف أعضاء لجنة الإضراب.

ويرفق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلبي **أو نسخة من القضايا الخلافية،أو نسخة من إثبات الخطر الحال وعدم تقيد المشغل بالمقتضيات المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة 13 أعلاه،** وبنسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة 12أعلاه، إذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف لجنة الإضراب.

المادة 16

تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها، ممارسة المهام التالية:

أ- تأطير المضربين قبل وأثناء سريان الإضراب وتدبير ممارسته؛

ب- السهر، باتفاق مع المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات **والسلع أو البضائع والمواد الأولية** في أماكن <u>**العمل**</u>**، ولضمان حفظ** الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الأنشطة المذكورة .

وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند «ب» أعلاه، يتعين على المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب ، داخل الآجال المشار إليها في المادة 13 أعلاه،أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها .

لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.

وفي حالة رفض العمال المكلفين بتقديم الأنشطة الضرورية المشار إليها في هذه المادة، يجوز للمرفق العمومي أو للمقاولة أو المؤسسة إحلال عمال أو أشخاص آخرين لتقديم هذه الأنشطة خلال مدة سريان الإضراب.

المادة 17

يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب، إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهاؤه.

ويجوز،أيضا، للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية.

وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض، فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب، دون التقيد بالأجل المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق، داخل أجل خمسة عشر (15)

يوما من بدئها **قابلة للتمديد مرة واحدة بطلب من أحد الأطراف.**

وفي حالة عرقلة ممارسة حق الاضراب، يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب أن تطلب من قاضي المستعجلات استصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير اللازمة لوقف هذه العرقلة.

مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه، لا يجوز، في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب، **الدعوة من أي جهة كانت إلى** إضراب جديد دفاعا عن **المطالب** نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إلغاء الإضراب أو إنهائه، شريطة **احترام** الالتزامات **المضمنة في الاتفاق.**

المادة 18

يمنع الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة في **القطاع الخاص** خلال **مدة** سريان الإضراب.

غير أنه يجوز للمقاولة أو المؤسسة في **القطاع الخاص** في حالة عرقلة حرية العمل أو إلحاق أضرار بالممتلكات لاسيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية الممتلكات وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو الإغلاق الجزئي أو الكلي المؤقت بالنسبة للمقاولة أو المؤسسة مع مراعاة حقوق الأجراء غير المضربين.

يمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة، بطلب من المقاولة أو المؤسسة، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب.

المادة 19

يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية **حادة** التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين، أن يأمر بصفة استثنائية، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار معلل.

المادة 20

في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والأنشطة الضرورية اللازمة لحماية حياة المواطنين أو أمنهم أو صحتهم وسلامتهم، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي، وذلك على مسؤولية ونفقة الجهة التي تم ضمان استمرار نشاطها خلال مدة سريان الإضراب

كما تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل **ومداخلها.**

ويمكن أيضا للسلطات العمومية المعنية، اللجوء إلى قاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة من أجل استصدار أمر قضائي بوقف أو توقيف الإضراب مؤقتا في حال ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الحد الأدنى من الخدمة.

الفرع الثالث

المرافق الحيوية

المادة 21

يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في المرافق الحيوية التالية:

- المؤسسات الصحية؛
- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها و المهن القانونية والقضائية المرتبطة بها؛
- مرافق بنك المغرب؛
- الهيئة الوطنية للمعلومات المالية؛
- المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية؛
- مرافق الأرصاد الجوية؛
- مرافق النقل السككي والبري بمختلف أصنافه والملاحة البحرية والجوية؛
- شركات الاتصال السمعي البصري العمومي؛
- قطاع المواصلات؛
- مرافق وشركات صناعة وتوزيع وبيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي؛
- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ؛
- المصالح البيطرية؛
- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء والمواد الطاقية؛
- مرافق التطهير السائل والصلب ومرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.

يجب أن يضمن الحد الأدنى من الخدمة قدرا كافيا من الخدمات الأساسية المقدمة من قبل المرافق الحيوية، والتي تروم الحفاظ على حياة الأفراد أو **أمنهم** أو صحتهم و سلامتهم وعلى النظام العام، أثناء سريان الإضراب. ويحدد بنص تنظيمي الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المرافق الحيوية المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

تحدد من بين العمال المضربين لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها بموجب اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب وبين المقاولة أو المؤسسة **في القطاع الخاص.**

وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن تحديد هذه اللائحة باستصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات. و لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.

تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه على المرفق العمومي.

وفي حالة رفض العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة المسند إليهم في المرافق الحيوية، يجوز للمرفق العمومي أو للمقاولة أو المؤسسة إحلال عمال أو أشخاص آخرين لتوفير هذا الحد من الخدمة خلال مدة سريان الإضراب.

وإذا تعذر ذلك، أمكن للسلطات العمومية المعنية اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها.

المادة 22

لا يمكن ممارسة حق الإضراب من قبل موظفي إدارة الدفاع الوطني وموظفي وزارة الخارجية وموظفي وزارة الداخلية وأعوان السلطة والعسكريين وأفرادالقوة العمومية وضباط الشرطة القضائية، وسائر الموظفين و الأعوان المخول لهم حمل السلاح والموظفين الدبلوماسيين والقنصليين والأشخاص الذين تمنعهم النصوص القانونية الخاصة بهم من الانتماء النقابي أو من ممارسة أي نشاط نقابي.

كما لا يمكن للعمال الذين يكلفون بضمان حد أدنى من الخدمة وللعمال الذين يكلفون **بضمان استمرار الأنشطة الضرورية في أماكن العمل بما في ذلك الحفاظ على** الصحة والسلامة المهنية، ممارسة حق الإضراب أثناء فترة سريان الإضراب.

<u>الباب الثالث</u>

الجزاءات

المادة 23

علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل عامل مارس الإضراب، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي **أو شارك في إضراب غير مشروع**، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالعمال الجاري بها العمل.

المادة 24

يعاقب بغرامة من 50.000 إلى 100.000درهم كل من خالف أحكام الفقرة الأولى من المادة 7 والفقرة الأخيرة من المادة 9 والفقرة الأولى من المادة 18 من هذا القانون التنظيمي.

المادة 25

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من **<u>خالف</u> أحكام الفقرة الرابعة من المادة 9 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 16 والفقرتين 6 والأخيرة من المادة 21 من هذا القانون التنظيمي.**

تضاعف الغرامة بعدد العمال الذين تم إحلال عمال أو أشخاص آخرين مكانهم على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 200.000 درهم.

المادة 26

يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل من **خالف أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة 9 من هذا القانون التنظيمي.**

تضاعف الغرامة بعدد العمال الذين لم تراع في حقهم أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة 9 المشار إليها أعلاه،على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 200.000 درهم.

المادة 27

يعاقب بغرامة من 1.200 إلى 8.000 درهم كل من:

- خالف أحكام الفقرة الثانية من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي ما لم تكن عرقلة حرية العمل مقترنة بأفعال مجرمة قانونا؛

- رفض القيام بالأنشطة الضرورية التي كلف بتقديمها خلافا لأحكام البند «ب» من الفقرة الأولى من المادة 16 من هذا القانون التنظيمي؛

- رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي.

المادة 28

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 11و13و14 والفقرة الأخيرة من المادة 17 من هذا القانون التنظيمي.

المادة 29

لا يطبق الإكراه البدني على الأفعال المنصوص عليها في هذا الباب في حالة العجز عن الأداء المثبت بالوسائل المقررة قانونا.

المادة 30

في حالة العود، تضاعف العقوبة.

يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي سنتين من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة.

لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.

المادة 31

يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي.

ترسل المحاضر **المحررة** إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة **فور إنجازها.**

الباب الرابع

أحكام ختامية

المادة 32

تعتبر الآجال المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي آجالا كاملة، لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير.

المادة 33

يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.

لوائح إثبات حضور السيدات
والسادة المستشارين



المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية

ورقة إثبات حضور

السيدات والسادة المستشارين

الولاية التشريعية: 2021-2027

السنة التشريعية :2024 – 2025

دورة أكتوبر 2024

اجتماع رقم :

تاريخ انعقاد الاجتماع : الاثنين 6 يناير 2025

الساعة : من 19H00 إلى 14H00

عدد الحاضرين في اللجنة : 26

عدد الحاضرين من أعضاء اللجنة: 11

عدد المعتذريـــــــــــن: 00

عدد المتغيبيـــــــــن: 10

نسبة الحضور بالنسبة لأعضاء اللجنة : 52%

عدد الحاضرين بصفتهم ملاحظين : 15

المدة الزمنية : 5 ساعات

<u>جدول الأعمال</u> : التقديم والشروع في المناقشة العامة لمشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب (كما وافق عليه مجلس النواب في 24 دجنبر 2024)

السيدات والسادة المستشارون أعضاء مكتب اللجنة

المهمة	الاسم	الفريق أو المجموعة البرلمانية	التوقيع
رئيس اللجنة	المستشار عبد الرحمان الدريسي	الفريق الحركي	
النائب الأول	المستشار لحسن الحسناوي	فريق الأصالة والمعاصرة	
النائب الثاني	المستشارة هناء بن خير	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	
النائب الثالث	المستشار محمد حلمي	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	
النائب الرابع	المستشار سماعيل العالوي	الفريق الاشتراكي - المعارضة الاتحادية	
النائب الخامس	المستشارة جليلة مرسلي	فريق التجمع الوطني للأحرار	

المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين

لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية

ورقة إثبات حضور

السيدات والسادة المستشارين



جدول الأعمال : التقديم والشروع في المناقشة العامة لمشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب (كما وافق عليه مجلس النواب في 24 دجنبر 2024)

السيدات والسادة المستشارون أعضاء مكتب اللجنة

المهمة	الاسم		الفريق أو المجموعة البرلمانية	التوقيع
الأمين	المستشار محمد عزيز بوسليخن		فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	[توقيع]
مساعد الأمين	المستشار ميلود معصيد		فريق الاتحاد المغربي للشغل	[توقيع]
المقررة	المستشارة هند الغزالي		فريق التجمع الوطني للأحرار	
مساعد المقرر	المستشار عزيز مهدب		الفريق الحركي	

المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين

لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية



ورقة إثبات حضور

السيدات والسادة المستشارين

جدول الأعمال : التقديم والشروع في المناقشة العامة لمشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب (كما وافق عليه مجلس النواب في 24 دجنبر 2024)

السيدات و السادة المستشارين أعضاء اللجنة

الاسم	الصفة		التوقيع
المستشار محمد البكوري		فريق التجمع الوطني للأحرار	
المستشار الحسين ودمين			
المستشارة فاطمة الحساني			[توقيع]
المستشار الحسين المخلص		فريق الأصالة والمعاصرة	
المستشار ابراهيم شكيلي			
المستشار فؤاد قديري		الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	
المستشار محمد زيدوح			
المستشار محمد سالم بنمسعود		فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	
المستشارة فاطمة الإدريسي		فريق الاتحاد المغربي للشغل	[توقيع]
المستشارة فاطمة زكاغ		مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	[توقيع]
المستشارة لبنى علوي		الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب	[توقيع]

المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين

لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية

ورقة إثبات حضور

السيدات والسادة المستشارين



جدول الأعمال : التقديم والشروع في المناقشة العامة لمشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب (كما وافق عليه مجلس النواب في 24 دجنبر 2024)

السيدات و السادة المستشارين الحاضرين من غير أعضاء اللجنة

الاسم	الصفة	التوقيع
عبد القادر الكيحل	عضو الفريق الاستقلالي	[signature]
الكرش لحسين	CDT	[signature]
عبد اللطيف مستقيم	الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	[signature]
عبد الإله السيبة	الاتحاد العام للشغالين بالمغرب UGTM	[signature]
حليمي محمد	عضو الفريق الاستقلالي	[signature]
خالد السطي	UNTM	[signature]
لحسن ايت الحا	الأصالة والمعاصرة	[signature]
لحسن نازهي	الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	[signature]
مريم العلواني	UMT	[signature]
زهرة محسن	UMT	[signature]
حمداني هيبة	UMT	[signature]
نور الدين سليك	UMT رئيس الفريق	[signature]
يوسف العلوي	CGEM	[signature]
محمد حنين	RNI	[signature]

المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين

لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية

ورقة إثبات حضور

السيدات والسادة المستشارين



الولاية التشريعية: 2021-2027

السنة التشريعية: 2024 – 2025

دورة أكتوبر 2024

اجتماع رقم :

تاريخ انعقاد الاجتماع : الخميس 9 يناير 2025

الساعة : من 11H00 إلى 12H00

عدد الحاضرين في اللجنة : 17

عدد الحاضرين من أعضاء اللجنة: 08

عدد المعتذرين: 01

عدد المتغيبين: 12

نسبة الحضور بالنسبة لأعضاء اللجنة : 38%

عدد الحاضرين بصفتهم ملاحظين : 09

المدة الزمنية : ساعة

جدول الأعمال : تقديم مشروع قانون 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب (كما وافق عليه مجلس النواب في 24 دجنبر 2024)

السيدات والسادة المستشارون أعضاء مكتب اللجنة

المهمة	الاسم		الفريق أو المجموعة البرلمانية	التوقيع
رئيس اللجنة	المستشار عبد الرحمان الدريسي		الفريق الحركي	[توقيع]
النائب الأول	المستشار لحسن الحسناوي		فريق الأصالة والمعاصرة	[توقيع]
النائب الثاني	المستشارة هناء بن خير		فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	
النائب الثالث	المستشار محمد حلمي		الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	
النائب الرابع	المستشار سماعيل العالوي		الفريق الاشتراكي - المعارضة الاتحادية	
النائب الخامس	المستشارة جليلة مرسلي		فريق التجمع الوطني للأحرار	[توقيع]

المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين

لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية



ورقة إثبات حضور

السيدات والسادة المستشارين

جدول الأعمال : تقديم مشروع قانون 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب (كما وافق عليه مجلس النواب في 24 دجنبر 2024)

السيدات والسادة المستشارون أعضاء مكتب اللجنة

المهمة	الاسم		الفريق أو المجموعة البرلمانية	التوقيع
الأمين	المستشار محمد عزيز بوسليخن		فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	اعتذار
مساعد الأمين	المستشار ميلود معصيد		فريق الاتحاد المغربي للشغل	
المقررة	المستشارة هند الغزالي		فريق التجمع الوطني للأحرار	
مساعد المقرر	المستشار عزيز مهدب		الفريق الحركي	

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية

ورقة إثبات حضور
السيدات والسادة المستشارين



جدول الأعمال : تقديم مشروع قانون 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب (كما وافق عليه مجلس النواب في 24 دجنبر 2024)

السيدات و السادة المستشارين أعضاء اللجنة

الاسم		الصفة	التوقيع
المستشار محمد البكوري		فريق التجمع الوطني للأحرار	[توقيع]
المستشار الحسين ودمين			
المستشارة فاطمة الحساني			[توقيع]
المستشار الحسين المخلص		فريق الأصالة والمعاصرة	
المستشار ابراهيم شكيلي			[توقيع]
المستشار فؤاد قديري		الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	
المستشار محمد زيدوح			
المستشار محمد سالم بنمسعود		فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	
المستشارة فاطمة الإدريسي		فريق الاتحاد المغربي للشغل	
المستشارة فاطمة زكاغ		مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	[توقيع]
المستشارة لبنى علوي		الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب	[توقيع]

المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين

لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية

ورقة إثبات حضور

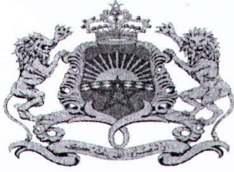
السيدات والسادة المستشارين



جدول الأعمال : تقديم مشروع قانون 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب (كما وافق عليه مجلس النواب في 24 دجنبر 2024)

السيدات و السادة المستشارين الحاضرين من غير أعضاء اللجنة

الاسم	الصفة	التوقيع
عبد القادر الكيحل	الفريق الاستقلالي	
لحسن نازهي	CDT	
خالد السطي	UNTM	
نور الدين سليك	رئيس فريق الاتحاد المغربي للشغل	
محمد حنين	RNI	
عبد اللطيف مستقيم	UGTM	
عبد الإله السيبة	UGTM	
الفلول محمد	UGTM	
فتيحة خورتال	UGTM	



المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية

ورقة إثبات حضور

السيدات والسادة المستشارين

الولاية التشريعية: 2021-2027	عدد الحاضرين في اللجنة : 27
السنة التشريعية :2024– 2025	عدد الحاضرين من أعضاء اللجنة: 11
دورة أكتوبر 2024	عدد المعتذرين: 00
اجتماع رقم :	عدد المتغيبين: 10
تاريخ انعقاد الاجتماع : الخميس 16 يناير 2025	نسبة الحضور بالنسبة لأعضاء اللجنة : 52%
الساعة : من 10H00 إلى 14H00	عدد الحاضرين بصفتهم ملاحظين : 16
	المدة الزمنية : 4 ساعات

<u>جدول الأعمال</u> : الشروع في المناقشة العامة لمشروع قانون رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب (كما وافق عليه مجلس النواب في 24 دجنبر 2024)

السيدات والسادة المستشارون أعضاء مكتب اللجنة

المهمة	الاسم		الفريق أو المجموعة البرلمانية	التوقيع
رئيس اللجنة	المستشار عبد الرحمان الدريسي		الفريق الحركي	[توقيع]
النائب الأول	المستشار لحسن الحسناوي		فريق الأصالة والمعاصرة	[توقيع]
النائب الثاني	المستشارة هناء بن خير		فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	[توقيع]
النائب الثالث	المستشار محمد حلمي		الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	
النائب الرابع	المستشار سماعيل العالوي		الفريق الاشتراكي - المعارضة الاتحادية	[توقيع]
النائب الخامس	المستشارة جليلة مرسلي		فريق التجمع الوطني للأحرار	

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية

ورقة إثبات حضور
السيدات والسادة المستشارين



جدول الأعمال : الشروع في المناقشة العامة لمشروع قانون رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب (كما وافق عليه مجلس النواب في 24 دجنبر 2024)

السيدات والسادة المستشارون أعضاء مكتب اللجنة

المهمة	الاسم		الفريق أو المجموعة البرلمانية	التوقيع
الأمين	المستشار محمد عزيز بوسليخن		فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	
مساعد الأمين	المستشار ميلود معصيد		فريق الاتحاد المغربي للشغل	
المقررة	المستشارة هند الغزالي		فريق التجمع الوطني للأحرار	
مساعد المقرر	المستشار عزيز مهدب		الفريق الحركي	



المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين

لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية

ورقة إثبات حضور

السيدات والسادة المستشارين

جدول الأعمال : الشروع في المناقشة العامة لمشروع قانون رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب (كما وافق عليه مجلس النواب في 24 دجنبر 2024)

السيدات و السادة المستشارين أعضاء اللجنة

الاسم		الصفة	التوقيع
المستشار محمد البكوري		فريق التجمع الوطني للأحرار	[signature]
المستشار الحسين ودمين		فريق التجمع الوطني للأحرار	
المستشارة فاطمة الحساني		فريق التجمع الوطني للأحرار	
المستشار الحسين المخلص		فريق الأصالة والمعاصرة	
المستشار ابراهيم شكيلي		فريق الأصالة والمعاصرة	[signature]
المستشار فؤاد قديري		الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	
المستشار محمد زيدوح		الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	[signature]
المستشار محمد سالم بنمسعود		فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	
المستشارة فاطمة الإدريسي		فريق الاتحاد المغربي للشغل	
المستشارة فاطمة زكاغ		مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	[signature] 16.01.24
المستشارة لبنى علوي		الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب	[signature]



المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية

ورقة إثبات حضور
السيدات والسادة المستشارين

جدول الأعمال : الشروع في المناقشة العامة لمشروع قانون رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب (كما وافق عليه مجلس النواب في 24 دجنبر 2024)

السيدات و السادة المستشارين الحاضرين من غير أعضاء اللجنة

الاسم	الصفة	التوقيع
لحسن نازهي	منسق مجموعة CDT	[توقيع]
مصطفى مشاركة	التجمع الوطني للأحرار	[توقيع]
العلام عبد الكريم	التجمع الوطني للأحرار	[توقيع]
عبد اللطيف مستقيم	الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	[توقيع]
عبد الإله السيبة	الاتحاد العام للشغالين	[توقيع]
فتيحة خورتال	الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	[توقيع]
عبد اللطيف الأنصاري	الاستقلال	[توقيع]
زهرة محسن	UMT	[توقيع]
مريم الهلواني	UMT	[توقيع]
نور الدين سليك	رئيس فريق الاتحاد المغربي للشغل	[توقيع]
خالد السطي	ممثل الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب UNTM	[توقيع]
عبد القادر الكيحل	الفريق الاستقلالي	[توقيع]
محمد حنين	RNI	[توقيع]

حمداني حميد — UMT — [توقيع]

محمد شاقير — RNI — [توقيع]

المصطفى الدحماني — RNI — [توقيع]



المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية

ورقة إثبات حضور
السيدات والسادة المستشارين

الولاية التشريعية: 2021-2027	عدد الحاضرين في اللجنة : 25
السنة التشريعية :2024– 2025	عدد الحاضرين من أعضاء اللجنة: 09
دورة أكتوبر 2024	عدد المعتذريـــــــن: 00
اجتماع رقم :	عدد المتغيبيـــــــن: 12
تاريخ انعقاد الاجتماع : الخميس 23 يناير 2025	نسبة الحضور بالنسبة لأعضاء اللجنة : 43%
الساعة : من 11h صباحا إلى الثالثة صباحا من يوم الجمعة	عدد الحاضرين بصفتهم ملاحظين : 16
	المدة الزمنية : 16 ساعة

جدول الأعمال : المناقشة التفصيلية لمشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

السيدات والسادة المستشارون أعضاء مكتب اللجنة

المهمة	الاسم		الفريق أو المجموعة البرلمانية	التوقيع
رئيس اللجنة	المستشار عبد الرحمان الدريسي		الفريق الحركي	[توقيع]
النائب الأول	المستشار لحسن الحسناوي		فريق الأصالة والمعاصرة	[توقيع]
النائب الثاني	المستشارة هناء بن خير		فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	[توقيع]
النائب الثالث	المستشار محمد حلمي		الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	
النائب الرابع	المستشار سماعيل العالوي		الفريق الاشتراكي - المعارضة الاتحادية	
النائب الخامس	المستشارة جليلة مرسلي		فريق التجمع الوطني للأحرار	

المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين

لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية



ورقة إثبات حضور

السيدات والسادة المستشارين

جدول الأعمال : المناقشة التفصيلية لمشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

السيدات والسادة المستشارون أعضاء مكتب اللجنة

المهمة	الاسم		الفريق أو المجموعة البرلمانية	التوقيع
الأمين	المستشار محمد عزيز بوسليخن		فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	[توقيع]
مساعد الأمين	المستشار ميلود معصيد		فريق الاتحاد المغربي للشغل	
المقررة	المستشارة هند الغزالي		فريق التجمع الوطني للأحرار	
مساعد المقرر	المستشار عزيز مهدب		الفريق الحركي	

المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين

لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية

ورقة إثبات حضور

السيدات والسادة المستشارين



جدول الأعمال : المناقشة التفصيلية لمشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

السيدات و السادة المستشارين أعضاء اللجنة

الاسم		الصفة	التوقيع
المستشار محمد البكوري		فريق التجمع الوطني للأحرار	
المستشار الحسين ودمين			
المستشارة فاطمة الحساني			
المستشار الحسين المخلص		فريق الأصالة والمعاصرة	
المستشار ابراهيم شكيلي			
المستشار فؤاد قديري		الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	
المستشار محمد زيدوح			
المستشار محمد سالم بنمسعود		فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	
المستشارة فاطمة الإدريسي		فريق الاتحاد المغربي للشغل	
المستشارة فاطمة زكاغ		مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	
المستشارة لبنى علوي		الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب	



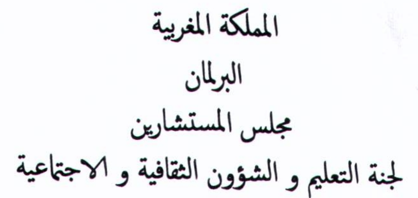
المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية

ورقة إثبات حضور
السيدات والسادة المستشارين

جدول الأعمال : المناقشة التفصيلية لمشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

السيدات و السادة المستشارين الحاضرين من غير أعضاء اللجنة

الاسم	الصفة	التوقيع
المصطفى الدحماني	RNI	[توقيع]
لحسن نازهي	CDT	[توقيع]
عبد اللطيف مستقيم	UGTM	[توقيع]
يوسف أيذي	رئيس الفريق الاشتراكي	[توقيع]
يوسف العلوي	CGEM	[توقيع]
محمد رضى الحميني	CGEM	[توقيع]
نور الدين سليك	رئيس فريق الاتحاد المغربي للشغل	[توقيع]
عبد الإله السيبة	الحاج...	[توقيع]
هينة حمداني	الاتحاد المغربي للشغل	[توقيع]
مريم الحلواني	الاتحاد المغربي للشغل	[توقيع]
زهرة محسن	الاتحاد المغربي للشغل	[توقيع]
فاطمة الحساني		
خالد السطي	UNTM	[توقيع]



المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين

لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية

ورقة إثبات حضور

السيدات والسادة المستشارين

جدول الأعمال : المناقشة التفصيلية لمشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

السيدات و السادة المستشارين الحاضرين من غير أعضاء اللجنة

الاسم	الصفة	التوقيع
عبد الإله السيبة	مستشار برلماني UGTM	
فتيحة خورتال	الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	
عبد القادر الكيحل	الفريق الاستقلالي	
محمد عمورة	CGEM	



المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين

لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية

ورقة إثبات حضور

السيدات والسادة المستشارين

الولاية التشريعية: 2021-2027

السنة التشريعية :2024 –2025

دورة أكتوبر 2024

اجتماع رقم :

تاريخ انعقاد الاجتماع : الجمعة 31 يناير 2025

الساعة : من 10h00 صباحا إلى 1h35 ليلا

عدد الحاضرين في اللجنة : 31

عدد الحاضرين من أعضاء اللجنة: 17

عدد المعتذريـــــــــن: 00

عدد المتغيبيـــــــــن: 04

نسبة الحضور بالنسبة لأعضاء اللجنة : 81%

عدد الحاضرين بصفتهم ملاحظين : 14

المدة الزمنية : 15 ساعة و35 دقيقة

جدول الأعمال : البت في التعديلات والتصويت على مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

السيدات والسادة المستشارون أعضاء مكتب اللجنة

المهمة	الاسم		الفريق أو المجموعة البرلمانية	التوقيع
رئيس اللجنة	المستشار عبد الرحمان الدريسي		الفريق الحركي	[توقيع]
النائب الأول	المستشار لحسن الحسناوي		فريق الأصالة والمعاصرة	[توقيع]
النائب الثاني	المستشارة هناء بن خير		فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	[توقيع]
النائب الثالث	المستشار محمد حلمي		الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	
النائب الرابع	المستشار سماعيل العالوي		الفريق الاشتراكي - المعارضة الاتحادية	[توقيع]
النائب الخامس	المستشارة جليلة مرسلي		فريق التجمع الوطني للأحرار	

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية

ورقة إثبات حضور
السيدات والسادة المستشارين





جدول الأعمال : البت في التعديلات والتصويت على مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

السيدات والسادة المستشارون أعضاء مكتب اللجنة

المهمة	الاسم		الفريق أو المجموعة البرلمانية	التوقيع
الأمين	المستشار محمد عزيز بوسليخن		فريق الاتحاد العام لمقاولات المغرب	[توقيع]
مساعد الأمين	المستشار ميلود معصيد		فريق الاتحاد المغربي للشغل	[توقيع]
المقررة	المستشارة هند الغزالي		فريق التجمع الوطني للأحرار	[توقيع]
مساعد المقرر	المستشار عزيز مهدب		الفريق الحركي	

المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين

لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية





ورقة إثبات حضور

السيدات والسادة المستشارين

جدول الأعمال : البت في التعديلات والتصويت على مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

السيدات و السادة المستشارين أعضاء اللجنة

الاسم	الصفة	التوقيع
المستشار محمد البكوري	فريق التجمع الوطني للأحرار	
المستشار الحسين ودمين		
المستشارة فاطمة الحساني		
المستشار الحسين المخلص	فريق الأصالة والمعاصرة	
المستشار ابراهيم شكيلي		
المستشار فؤاد قديري	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	
المستشار محمد زيدوح		
المستشار محمد سالم بنمسعود	فريق الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	
المستشارة فاطمة الإدريسي	فريق الاتحاد المغربي للشغل	
المستشارة فاطمة زكاغ	مجموعة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	
المستشارة لبنى علوي	الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب	

المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين

لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية





ورقة إثبات حضور

السيدات والسادة المستشارين

جدول الأعمال : البت في التعديلات والتصويت على مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

السيدات و السادة المستشارين الحاضرين من غير أعضاء اللجنة

الاسم	الصفة	التوقيع
الكرش عبد الحميد	CDT	[signature]
نور الدين سليك	رئيس فريق الاتحاد المغربي للشغل	[signature]
مينة حمداني	الاتحاد المغربي للشغل	[signature]
مريم الحلواني	الاتحاد المغربي للشغل	[signature]
لحسن نازهي	الكونفدرالية الديمقراطية للشغل	[signature]
عبد الإله السيبة	الاتحاد العام للشغالين بالمغرب	[signature]
عبد اللطيف مستقيم	UGTM	[signature]
المصطفى الدحماني	RNI	[signature]
~~اسماعيل العلوي~~	~~الاتحاد الاشتراكي المعارضة الاتحادية~~	
عبد الكريم الهمس	الأصالة و المعاصرة	[signature]
عبد القادر الكيحل	الفريق الاستقلالي	[signature]
نائلة التازي	CGEM	[signature]
رضى الحميني	CGEM	[signature]

المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين

لجنة التعليم و الشؤون الثقافية و الاجتماعية



ورقة إثبات حضور

السيدات والسادة المستشارين

جدول الأعمال : البت في التعديلات والتصويت على مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

السيدات و السادة المستشارين الحاضرين من غير أعضاء اللجنة

الاسم	الصفة	التوقيع
يوسف العلوي	CGEM	
فتيحة خوزيال	UGTM	